

# Hiusalan ammattitutkinnosta työelämään

Kehittämistutkimus hiusalan opiskelijoiden  
ja yrittäjien yhteistyön vahvistamiseksi

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden ala  
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen  
Ylempi AMK  
Opinnäytetyö  
2016  
Heidi Heino

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto

HEINO, HEIDI:

Hiusalan ammattitutkinnosta  
työelämään  
Kehittämistutkimus hiusalan  
opiskelijoiden ja yrittäjien yhteistyön  
vahvistamiseksi

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen opinnäytetyö, 58 sivua, 7 liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

---

Tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena on löytää ratkaisumalleja siihen, miten hiusalalla jo pitkään toimineiden yrittäjien osaamista ja kokemusta voidaan hyödyntää alalle valmistuvien kampaajien yrittäjäksi rohkaisemisessa. Kehittämistutkimus on osa Päijät-Hämeen alueella toteutettavaa Euroopan sosiaalirahaston hanketta, jonka tavoitteena on tuottaa Virtaa, voimaa ja verkostoja alueen naisyrittäjille.

Kirjallisuuskatsauksessa käsiteltiin hiusalan ammattitutkintoa ja sen erityispiirteitä sekä koulutusjärjestelmää ja oppimisympäristöissä tapahtuvia muutoksia, ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Tässä kehittämistutkimuksessa yrittäjyyttä tarkastellaan polkuna yrittäjyysintentiosta naisyrittäjyyteen. Hiusalan yrittäjä on usein itsensä työllistävä pienyrittäjä.

Tämän kehittämistutkimuksen empiirisen osan aineiston keruussa käytettiin osallistavia menetelmiä sekä teemahaastatteluja. Menetelmät valittiin tukemaan avointa ja ajatuksia herättävää keskusteluilmapiiriä. Tuloksena saavutettiin toisiaan tukevia näkemyksiä siitä, miten hiusalan eri toimijoiden yhteistyötä voidaan vahvistaa.

Kehittämistutkimus on toteutettu Päijät-Hämeen alueella ja näin ollen tulokset ja tutkimusongelma eivät ole suoraan yleistettävissä.

Asiasanat: Ammatillinen koulutus, hiusala, yrittäjyyskoulutus, yrittäjyys, naisyrittäjyys

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Entrepreneurship and Business Management

HEINO, HEIDI:

From hair care vocational  
qualification to professional life  
Development study to strengthen the  
cooperation between hair care  
students and entrepreneurs

Master's Thesis, 58 pages, 7 pages of appendices

Spring 2016

## ABSTRACT

---

This study focuses on researching and finding ideas and solutions as to how to benefit the skills and experience of long term entrepreneurs in the haircare branch to encourage graduating vocational students to work as an entrepreneur. This paper is a part of a European Social Fund project which aims to empower, strengthen, and create networks for female entrepreneurs in the Lahti region.

The theoretical background of this study discusses vocational qualification in haircare. The special features and changes in learning environments are discussed from the point of view of vocational education and training. In this study entrepreneurship is observed as a path from intention to become entrepreneur to female entrepreneurship. In the haircare branch an entrepreneur is usually a small business owner employing herself.

The data in this study was obtained by a workshop and theme interview. The research methods were chosen to arouse open-minded thoughts and discussion. The results show visions in support of each other on how to strengthen cooperation between actors in the haircare branch.

This study was implemented in the Päijät-Häme region and the research problem and results cannot be directly generalized.

Key words: vocational education and training, entrepreneurship education, entrepreneurship, female entrepreneurship

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Taustaa kehittämistutkimukselle	5
1.2	Kehittämistutkimuksen vaiheet ja tavoitteet	5
1.3	Tietoperusta	7
1.4	Raportin rakenne	8
2	KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA	9
2.1	Koulutuksesta työelämään	10
2.2	Nuorten työelämäasenteet	11
2.3	Hiusalan ammatillinen koulutus	13
2.4	Toimialan erityispiirteet	13
2.4.1	Parturi-kampaajan työelämävalmiudet	15
2.4.2	Työssäoppiminen	16
2.4.3	Yrittäjäksi kasvaminen	17
2.4.4	Yrittäjä tunnistaa mahdollisuuksia	19
2.4.5	Naisyrittäjä työllistää itsensä	21
2.4.6	Yrittäjäksi ryhtymisen motiivit	25
2.5	Tietoperustan yhteenveto	28
3	KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
3.1	Kehittämishankkeen yhteistyötahot ja toteuttaminen	29
3.2	Kehittämistyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset	30
3.3	Tutkimusmenetelmät	31
3.3.1	Aineiston kerääminen opiskelijoilta	31
3.3.2	Aineiston kerääminen hiusalan yrittäjiltä	33
3.3.3	Aineistojen analysointi	35
4	KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TULOKSET	37
4.1	Opiskelijoiden näkemys työuraan vaikuttavista tekijöistä	37
4.2	Hiusalan yrittäjän vahva asenne	39
4.2.1	Hiusalan yrittäjien näkemyksiä työllistämiseen liittyen	40
4.2.2	Yrittäjien yhteistyö hiusalan oppilaitosten kanssa	41
4.2.3	Yrittäjien kokema tuen tarve sekä mahdollisuudet verkostoitumiseen	42
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	44
5.1	Opiskelijoiden ja yrittäjien yhteistyön vahvistamisen keinot	44

5.1.1	Ura- ja yrittäjätarinat	45
5.1.2	Yrityskummiverkosto	46
5.1.3	Yhteistyö ja työelämän projektit	47
5.1.4	Paikalliset yritykset tutuiksi	49
5.2	Kehittämistutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	50
LÄHTEET		51
LIITTEET		

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Taustaa kehittämistutkimukselle

Ammatillinen koulutus valmistaa nuorta pääasiallisesti oman ammattitaidon suhteen. Ammatti-identiteetin kehittyminen ja yrittäjyysintentio vaativat esimerkin voimaa. Valmistuessaan parturi-kampaajan ammattiin nuori on alle 20-vuotias. Usein hän valitsee jatko-opinnot tai palkkatyön toisella toimialalla.

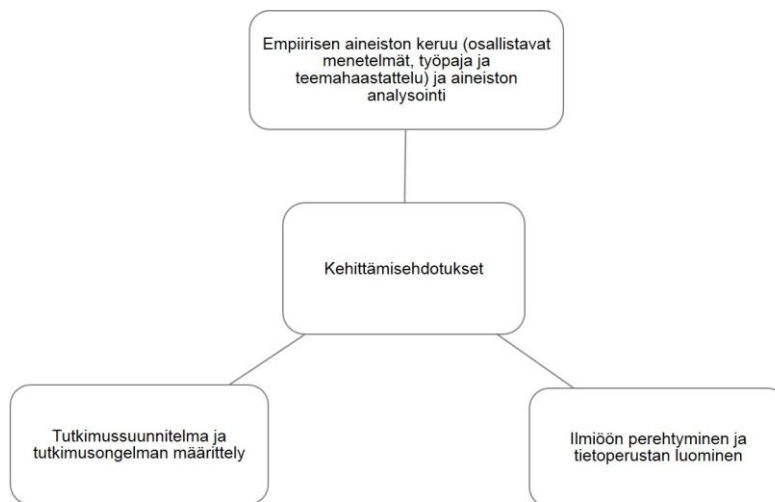
Tämän kehittämistutkimuksen tarkoituksena on löytää vaihtoehtoja, joilla hiusalan kiinnostavuutta työllistäjänä voisi lisätä sekä vahvistaa opiskelijan identifioitumista parturi-kampaamoalan ammattilaiseksi jo opintovaiheessa. Hiusalan ammattilaisten tarjoama kädenojennus ja tuki on ensiarvoisen tärkeää. Tässä kehittämistutkimuksessa tarkastellaan tutkittavaa ilmiötä niin nuorten näkökulmasta kuin hiusalan ammattilaisten, paikallisten yrittäjien näkökulmasta. Kirjallisuuskatsaus kuvaa nuorten asenteita, hiusalan koulutusta ja yrittäjyyttä.

Tämä kehittämistutkimus on osa Euroopan sosiaalirahaston Virtaa, voimaa ja verkostoja- hanketta, joka rajaa maantieteellisesti kehittämistutkimuksen Päijät-Hämeen alueelle ja naisyrittäjyyteen. Kehittämismenetelminä tässä tutkimuksessa on käytetty osallistavia menetelmiä sekä teemahaastatteluja. Kehittämistutkimuksen tuloksena esitetään yhteistyön vahvistamista opiskelijoiden ja hiusalan yrittäjien välillä neljän tekijän avulla: paikalliset yritykset tutuiksi, ura- ja yrittäjätarinat, kummiverkosto sekä yhteistyö ja yhteiset projektit.

### 1.2 Kehittämistutkimuksen vaiheet ja tavoitteet

Empiirisen tutkimukseen valittujen menetelmien avulla on tavoitteena herättää ja löytää ajatuksia sekä ratkaisumalleja siihen miten hiusalalla pitkään yrittäjinä toimineiden kokeneiden yrittäjien osaamista ja kokemusta

voidaan hyödyntää toimialalle opiskelevien ja valmistuvien opiskelijoiden rohkaisemisessa yrittäjäksi sekä hiusalan työtehtäviin.

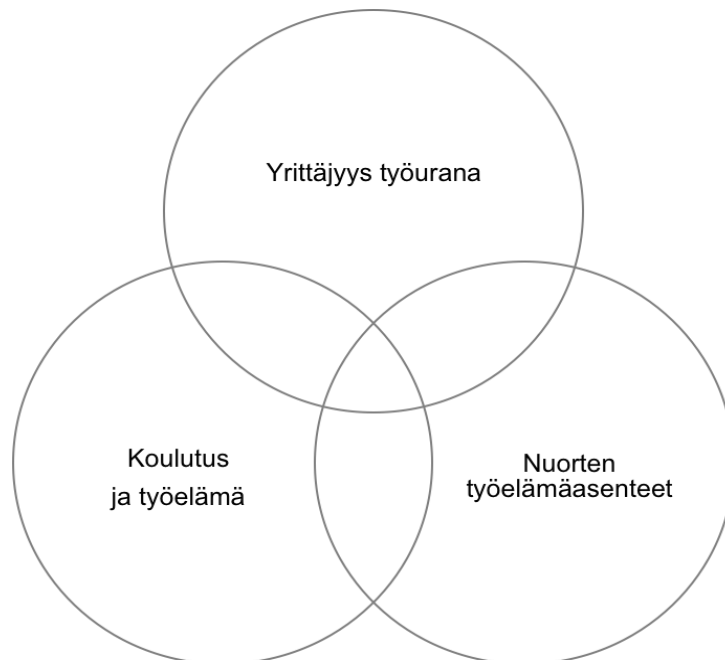


KUVIO 2. Kehittämistutkimuksen vaiheet

Tavoitteena on löytää ja esittää vaihtoehtoja uudenlaiseksi yhteistyömalliksi ammatillisen uran eri vaiheissa toimivien kampaajien yhteistyön vahvistamiseksi. Ajatuksena on hyödyntää ja yhdistää monenlaista osaamista.

### 1.3 Tietoperusta

Tietoperusta kehittämishankkeelle on perinteinen malli, joka muodostaa katsauksen ammattiin valmistuvien opiskelijoiden toimintaympäristöstä ja hiusalan yrittäjyyden erityispiirteistä ja näkymistä. Tietoperusta on rakentunut kehittämistutkimuksen empiirisessä osuudessa saatujen tulosten perusteella.



KUVIO 3. Kehittämistutkimuksen tietoperusta

Tietoperustassa tuodaan esille yrittäjyyskasvatuksen merkitystä suomalaisessa koulutusjärjestelmässä sekä esittelee naisyrittäjyyden sekä hiusalan erityispiirteitä. Ymmärrys hiusalan yrittäjyydestä on tärkeä pohja, omine erityispiirteineen, jotta ammatilliseen tutkintoon valmistuvia voidaan houkutella paremmin työllistymään omalle toimialalleen. Tämän



kehittämistutkimuksen tietoperusta antaa näkökulmaa tulevaisuuden koulutuselämän murrokseen ja muutoksiin sekä nuorten asenteisiin työelämää kohtaan. Tulevaisuuden työelämä vaatii yrittäjämäistä asennetta, jota koulutusjärjestelmä tukee kaikilla koulutusasteilla. Hiusalalla yrittäjäyys on yleisin vaihtoehto työuran luomisessa. Vaihtoehto yrittäjäyydelle on perinteinen palkkatyö, mutta työpaikkoja on rajallisesti saatavilla ja alan alhainen palkkaus kannustaa yrittäjäyteen.

#### 1.4 Raportin rakenne

Johdantoluvussa esitetään kehittämistutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet sekä teoreettinen viitekehys, joka koostuu kolmesta osa-alueesta: hiusalan ammatillinen koulutus ja työelämä sekä niiden ajankohtainen tarkastelu. Nuorten työelämän asenteet vaikuttavat oleellisesti siihen miten ammatillisen kehityksen alkuvaiheessa oleviin nuoriin voidaan vaikuttaa. Yrittäjäyys uravalintana käsittelee hiusalan yrittäjäyden ja tarkemmin naisyrittäjäyden erityispiirteitä.

Luvussa kolme esitellään kehittämistutkimuksen toteutus: kehittämismenetelmät ja näiden pohjalta saavutettujen tulosten analysointimenetelmät. Toteutusta tarkastellaan hiusalan opiskelijoiden ja yrittäjien näkökulmista. Luvussa kolme esitellään kehittämistutkimuksen taustalla vaikuttava Virtaa, voimaa ja verkostoja naisyrittäjille- hanke.

Luvussa neljä esitellään työpajan sekä haastatteluiden tulokset. Tuloksia tarkastellaan hiusalan opiskelijoiden ja yrittäjien näkökulmista. Luvussa viisi tuodaan esiin ehdotukset ja pohdinta sekä suosituksia ja jatkotoimenpiteitä tutkimuksen aikana ilmenneiden ajatusten pohjalta.

## 2 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA

Ammatillinen koulutus on murroksessa ja suhtautuminen ammattiin valmistumiseen sekä opiskeluun on nuorilla erilaista kuin heitä edeltäneillä sukupolvilla. Opiskelusta ja itsensä kehittämisestä on tullut tärkeä osa arjen elämää ja vapaa-aikaa. Opiskelua pidetään välivaiheena edettäessä elämässä eteenpäin. Nuoret saattavat poukkoilla koulutusvalinnoissaan, etsien ja kokeillen erilaisia vaihtoehtoja, periaatteella ”Mikä on mun juttu?” Yksilöllisyys korostuu. Opintojen ja työssäkäynnin kautta kehittyy ammatti-identiteetti, joka työelämässä. Valmistuminen ja työhön siirtyminen jakaa opiskelijat kahteen ryhmään: niihin, joilla on vahva ammatti-identiteetti ja niihin, joille sitä ei ole vielä syntynyt. Opiskelijat haluavat kuulla entisten opiskelijoiden työllistymistarinoita ja tällä tavoin lisätä työelämätietouttaan. (Mannisenmäki & Valtari 2005, 5, 44, 49, 113 ja 156 - 157.)

Hiusalalla yrittäjäyys on vallitseva työllistymismuoto. Virtaa, voimaa ja verkostoja hankkeen kohderyhmänä ovat Päijät-Hämeen alueen naisyrittäjät. Nämä edellä mainitut tekijät ovat rajanneet tietoperustan yrittäjyysosion naisyrittäjyyteen sekä siihen liittyvien erityispiirteiden tarkastelun. Kehittämistutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta on tärkeää tarkastella myös yrittäjäksi kasvamista ja yrittäjyysintention kehittymistä.

Tässä kehittämistutkimuksessa yrittäjäyys nähdään uravalintana, vaihtoehtona palkkatyölle. Työpaikkojen määrä työikäisiin nähden tuskin kasvaa, joten yrittäjämäärän prosenttiosuus tulee lähivuosina kasvamaan. Työttömien määrä on nousussa ja kansainvälinen talous näyttää samaa trendiä. (Lehtinen 2016, 7 - 8.) Yrittäjyyskasvatus on tapa markkinoida yrittäjyyttä uravaihtoehtona opiskelijoille (Tong, Tong & 2011, 487). Yrittäjyyden markkinoimisessa on hyvä huomioida potentiaali, joka oppilaitoksista valmistuneissa ja työelämäänsä menestyksekkäästi siirtyneissä henkilöissä on. Yrittäjäyys ja sen oppiminen on elinikäinen prosessi (Kyrö & Ripatti 2006, 19), jonka yhteydessä on tärkeää korostaa, että kyse ei ole oikeiden ja väärin vastausten antamisesta vaan

tekemisen kautta syntyneiden kokemusten hyödyntämisestä oppimisessa (Alroth, Manninen, Nieminen & Väisänen 2006, 165 - 167).

## 2.1 Koulutuksesta työelämään

Oppiminen itsessään on yksi tärkeimmistä tulevaisuuden taidoista. Kokonaisuuksien hahmottaminen, riskien arviointi, johtopäätösten vetäminen, tulevaisuuden ennakointi, yritteliäisyys sekä yhteistyötaidot nousevat entistä tärkeämmiksi (Hartikainen 2014). Ennen koulutus oli lupaus pääsystä elämässä eteenpäin ja tutkinnon merkitys suurempi. Tunnollinen työskentely ja hyvät arvosanat eivät automaattisesti takaa vakituista työpaikkaa. Koulutuksen tulisi kasvattaa rohkeita, myötätuntoisia ja ajattelevia nuoria, jotka kantavat vastuuta itsestään ja muista. Ihmisiä, jotka ovat uteliaita, osaavat ottaa selvää asioista ja arvioida tiedon luotettavuutta. Ihmisiä, jotka sietävät epävarmuutta, uskaltavat toteuttaa ideoitaan ja rikkoa tarvittaessa sääntöjäkin. (Sitra 2015, 4.)

Opettaja on tulevaisuudessa yhä enemmän valmentaja, jonka tehtävä on auttaa jokaista oppijaa löytämään oma tiensä. Oppimisympäristöt tulisi tuoda voimakkaammin osaksi ympäröivää yhteiskuntaa. Tämä mahdollistaisi sen, että oppijat pääsisivät vaikuttamaan aktiivisina yhteiskunnan jäseninä. Tietoja ja taitoja pääsisi kokeilemaan helposti käytännössä ja eri-ikäiset ja -taustaiset ihmiset hyötyisivät toistensa osaamisesta. Tulevaisuudessa tärkeää on se, että mitä on opittu, ei se missä on opiskeltu. Avoimuus, palautteen kuunteleminen ja opiskelijoiden osallistaminen ovat olennaisia tulevaisuuden oppimisyhteisön luomisessa. (Sitra 2015, 7 - 8.)

Pasi Sahlbergin mukaan tulevaisuuden tärkein työelämätaito on jokaisen kyky luoda itselleen työ (Sitra 2015, 9). Kampaamoalalla tämä korostuu, koska vallitseva työllistymismuoto on yrittäjyys. Alalla, jolla työelämässä onnistumiseen vaikuttaa ensi arvoisesti oman osaamisen ja palveluiden myyminen, on tärkeää osata verkostoitua. Työura lähtee liikkeelle niin sanotusti ”oman itsensä myymisestä”. Asiakassuhde on ainutlaatuinen

jokaisen asiakkaan kanssa ja näiden asiakassuhteiden muodostaminen voi viedä vuosia.

## 2.2 Nuorten työelämäasenteet

Työelämään on viimeisen kymmenen vuoden ajan Suomessa noussut sukupolvi, joka kyseenalaistaa perinteisen työ- ja uraorientoituneen näkökulman elämään. Heillä on erilainen maailma mukavuuksineen ympärillä, kuin heitä edeltäneillä sukupolvilla. Huolta jokapäiväisestä toimeentulosta ei ole kuten esimerkiksi heidän vanhemmillaan. Nuoret eivät näe enää yrittäjyyttä pelottavana vaihtoehtona, vaan se on yksi varteenotettava uravaihtoehto muiden joukossa. Suomessa noin 18 prosenttia yrittäjistä on alle 35-vuotiaita. Yrittäjyyden merkitys taloudellisessa kasvussa ja työpaikkojen luomisessa on avainasemassa. (Lehtinen 2016, 7 - 8.)

Tilastokeskuksen 2011 julkaiseman nuorten tasa-arvo julkaisun mukaan kymmenenneksi yleisin ammatillinen tutkinto oli 'kampaajat ja parturit', naisten ammateista tämä on neljänneksi yleisin. Ammatillisesta koulutuksesta valmistutaan edelleen niin sanotusti naisten ja miesten ammatteihin. (Kaukonen 2011, 55.) Tärkeät koko elämään vaikuttavat päätökset ja valinnat tehdään nuorena. Joillekin tulevaisuus on selkeää ja ennustettavaa, mutta monille nuorille oman "jutun" hakeminen tuo paitsi onnistumisen myös pettymyksen kokemuksia. Työ liittyy unelmiin ja kuvitelmiin hyvästä elämästä. Siihen liittyy yhteisyyttä ja kuulumista johonkin. Lisäksi se on jotain välttämätöntä tulojen hankkimiseksi. Koulutus on tärkein työllistymismahdollisuuksiin ja tulevaan työuraan vaikuttava asia. Nuoret ovat yksilöitä, joille tietyt asiat tarkoittavat hyvää tai pahaa. Vaikka elämäntilanne on monilla samanlainen, elämännäkymät ja suunnitelmat vaihtelevat. (Keinänen 2011, 61.)

Nuorten työmarkkinoilla kokemat ongelmat liittyvät usein ensimmäisen työpaikan saamiseen, lyhytaikaisiin työsuhteisiin ja joillekin puutteisiin koulutuksessa. Tavallista nuorten elämässä on työssäolo-, ja työnhaku- ja

opiskelujaksojen päällekkäisyys ja limittyminen. Työhön kiinnittymisen viivästyminen on yhteiskunnan ongelma. Väestön ikääntyessä nuoren työvoiman saatavuus on tärkeää. (Keinänen 2011, 66.)

Koulutusjärjestelmän on kyettävä tukemaan nuorten yrittäjyysaikomuksia ja lisäämään nuorten yrittäjyysinnostusta antamalla ammatillisia valmiuksia ja vaikuttamalla nuorten asenteisiin yrittäjyysmyönteisesti. (Laisi & Liimatainen 2004, 18).

Nuoret naiset työskentelevät yleisimmin kaupan alalla sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. Nuoret yhdistävät usein opiskelun ja työssäkäynnin. Tämä johtaa työaikojen ja työsuhteiden epätyypillisyyteen. On tavallista, että työ on osa-aikaista ja / tai määräaikaista. (Keinänen 2011, 65).

Sukupuolen mukaan katsottuna on varsin selvästi nähtävissä, että nuoret naiset ovat alkaneet pitää työtä yhä keskeisempänä elämänalueena.

Nuoret sitoutuvat lisääntyneessä määrin työpaikkaan. Sukupuolten väliset erot ovat melkoisen pieniä. Työnteolla on nuorille selvästikin arvoa sinänsä. (Lehto 2011, 84 - 85). Oman työn arvostus on kasvanut merkittävästi. Tässä suhteessa sukupuolten välinen ero on selvä. Naiset pitävät omaa työtään erittäin tärkeänä useammin kuin miehet. (Lehto 2011, 86). Oman työn arvostus kasvaa systemaattisesti iän karttuessa. Taustalla oman työn arvostukseen on usein koulutustausta, joka vaihtelee korkeasti koulutetuista, ihmissuhdeammateissa, kuten opetuksen, terveydenhoidon ja sosiaalialan parissa työskenteleviin. (Lehto 2011, 87.)

On hyvin vähän sellaista suomalaista tutkimusta, joka voisi selvittää nuorten työtä koskevia asenteita ja niissä tapahtuvia muutoksia.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aineistot ovat lähes ainoita valtakunnallisesti edustavia aineistoja, joiden avulla on voitu tutkia myös työasenteissa tapahtuneita muutoksia. Nämä asennemuutokset kumoavat monia ennakkokäsityksiä. Nuoret ovat vahvasti työelämäänsä orientoituneita, toisin kuin kuvitellaan. Erityisesti nuoret naiset uskovat koulutukseen. Heille työ on tullut myös entistä tärkeämmäksi. (Lehto 2011, 90.)

## 2.3 Hiusalan ammatillinen koulutus

Parturi-kampaajan, hiusalan ammattilaisen, työ on yksilöllistä asiakkaan palvelua, jossa korostuvat tärkeät avaintaidot, kuten asiakaspalvelu-, vuorovaikutus-, viestintä-, ja yhteistyötaidot, käden taidot ja esteettinen näkemys. Parturi-kampaaja työskentelee joko toisen palveluksessa tai jossakin työuransa vaiheessa valitsee itsenäisenä yrittäjänä toimimisen. Suurin osa hiusalan yrityksistä on pienyrityksiä. Suurimmissa kasvukeskuksissa on toiminnallisia edellytyksiä suurempiin yrityskokoihin ja parturi-kampaamoketjuihin. Edellä mainituista syistä johtuen alalla korostuvat erityisesti yrittäjäystaidot ja sisäinen yrittäjäyys. (Opetushallitus 2014, 119.)

Tulevaisuudessa erilaiset yrittäjäyhteisöt ja moniammatilliset verkostot lisääntyvät, ja niissä hyödynnetään ja täydennetään useiden ammattialojen osaamista. Parturi-kampaajana toimiminen edellyttää tervettä itsetuntoa, innovatiivisuutta, oma elämän hallintaa ja sisäistettyä ammattietiikkaa. Parturi-kampaajan työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työyhteisön vuorovaikutus sekä ammattilaisten henkinen ja sosiaalinen yhteys. Hiusalan yritystoiminnassa keskeisiä arvoja ovat yhteistoiminnallisuus, vastuullinen yrittäjäyys ja terve kilpailu. Näiden myötä toteutuu yritystoiminnan kannattavuus ja kyky tehdä tiimi- ja yhteistyötä. Tärkeää on myös ympäristötietoisuus ja kestävän kehityksen tukeminen. (Opetushallitus 2014, 119.)

## 2.4 Toimialan erityispiirteet

Työelämä asettaa haasteita koulutukselle, sillä työstä on tullut jatkuvaa oppimista ja uuteen sopeutumista. Kampaamoalan koulutus kunnallisella opetuksessa kestää kolme vuotta. Tällä hetkellä Päijät-Hämeen alueella hiusalan opintoihin ei ole pääsykoetta, jossa motivaatiota ammattialaa kohtaan testattaisiin. Palveluvaatimukset ovat vuosien mittaan kasvaneet ja kampaamotalalle valmistuvan henkilön osaamisen riittävyttä kyseenalaistetaan. Yritysten roolia kasvatetaan ammatillisen osaamisen

kehittämisessä vuosi vuodelta. Aloittelevan kampaajan tulisi nähdä realiteetit, olla nöyrä ja ymmärtää, että perustaidot kehittyvät koulussa, mutta muutoin kampaamoalan opiskelu on työelämään astuessa vasta alussa.

Verohallinnon mukaan vuosittain alalle valmistuu noin 1000 hiusalan ammattilaista, jotka ovat työllistyneet melko hyvin. Hiusalalla on ajoittain ollut jopa työvoimapulaa. Kauneudenhoitoalaa koskevan vuoden 2009 opintouudistukseen on sisällytetty yrittäjyysopinnot, koska kauneudenhoitoalalla työskennellään pääsääntöisesti yrittäjänä. Työvoiman palkkaaminen ei ole kovin yleistä ja siten yrittäjät toimivat yleensä joko yksin tai yhdessä muiden yrittäjien kanssa. Alan palkkakehityksen vuoksi yrittäjyys kannustaa palkkatyötä enemmän. Välimuotona näille kahdelle ääripäälle on sopimusyrittäjyys eli niin sanottu vuokratuoliyrittäjyys. Varsinkin vastavalmistuneilla on suurempi halu toimia samassa tilassa yhdessä kollegoidensa kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, HTSY 2012, 2.)

Alalle valmistutaan tai tullaan pääsääntöisesti alle 20-vuotiaana. Ammattioppilaitoksissa suoritetaan vuosittain noin 700 hiusalan perustutkintoa. Yksityisen hiusalan koulutuksen suorittaa vuosittain noin 300 henkilöä, jotka ovat kurssin pituudesta riippuen työelämään astuessaan käytännössä ensimmäisen tai toisen vuoden oppilaita, eivätkä vielä hiusalan perustutkinnon suorittaneita. Yksityisen koulutuksen suorittaneiden on suoritettava näyttötutkinto, jotta koulutus vastaisi ammatillista perustutkintoa. (TEM 2012, 5.)

Valtaosa parturi-kampaajista toimii yrittäjänä, eläkkeelle jäädään harvoin työsuhteesta. Alalle tulokynnys on matala ja yrityksen perustaminen ei vaadi suuria investointeja. Tyypillistä alalle on, että yrittäjät työskentelevät joko omassa toimitilassa tai yleensä 2-3 yrittäjän yhteisissä toimitiloissa. Suomessa on noin 7-8 parturi-kampaamoketjua, joiden toimipisteiden lukumäärä on lisääntynyt viime vuosina. (TEM 2012, 6.)

#### 2.4.1 Parturi-kampaajan työelämävalmiudet

Parturi-kampaajan työssä tarvittavia työelämävalmiuksia tutkineen Kiikerin (2007) mukaan yleiset työelämävalmiudet ovat toimialasta huolimatta samat. Työelämävalmiudet koostuvat neljästä eri osa-alueesta, jotka ovat: elämänhallintataidot, kommunikaatiotaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten hallinta. Parturi-kampaajan työssä tärkeimmiksi työelämävalmiuksiksi osoittautuu: vuorovaikutus- ja kuuntelutaito sekä suullinen viestintätaito. Hyvä asiakaspalvelu tuo asiakkaan uudestaan liikkeeseen. Luovuus ja hyvät kädentaidot ovat tärkeitä valmiuksia myös sekä oma-aloitteisuus. Hahmottamiskyky ja päätöksentekotaidot ovat yrityksen näkökulmasta tärkeitä ominaisuuksia, tulevaisuuden visioinnin ja riskinottokyvyn ohella. Hiusalalla ongelmana ei ole koulutuksen vetovoimaisuus vaan huolta aiheuttaa se, että valmistuvista opiskelijoista suurin osa ei hakeudu alan työtehtäviin. (Kiikeri 2007, 2.)

Hiusalan yritysten määrä on jatkuvassa kasvussa, mutta toimialalla on huono maine. Alan arvostusta vähentää esimerkiksi se, että ammattilaisten käyttämät tuotteet, kuten hiusvärit ovat kaikkien saatavilla. Internetistä voi kuka tahansa saada videoita, joiden avulla voi kehittää omaa kampaamoalan osaamistaan. Parturi-kampaajan työ koetaan työnä, joka on yksinkertaista, ei vaadi erityisosaamista ja jota kuka tahansa voi harjoittaa. Hiusala kehittyy muodin, teknologisen innovaatioiden ja työvälineiden kehityksen kautta. Toimialaa hallitsevat maahantuontiyritykset ja heidän tarjoamansa koulutus. Hiusalan jatkokoulutusta ei ole juurikaan saatavana peruskoulutuksen jälkeen, ei ilman sitoutumista tukkuyritykseen ja brändiin. Jatkuva kouluttautuminen on ainoa tapa pysyä ajan hermolla ja pitää oma osaaminen kilpailukykyisenä. (Lee, Ashton, Bishop, Felstead, Fuller, Jewson, Lorna & Lorna 2005, 1 - 2).



## 2.4.2 Työssäoppiminen

Ojalainen (2015) on tutkimuksessaan tuonut esille, että ammatillisen koulutuksen ja oppimisen lisäämistä työpaikoille on pidetty oikeana suuntauksena. Tämä edellyttää kuitenkin työpaikkaohjaajan ammattitaidolta sekä henkilökohtaisilta ja ominaisuuksilta valmiuksilta paljon. Työpaikkakouluttajalta edellytetään pätevyyttä omalla substanssialalla sekä kokemusta. Hänen tulee olla motivoitunut opiskelijan ohjaamiseen. Omaa osaamista tulee olla valmis kehittämään jatkuvasti. Työpaikkakouluttaja pystyy peilaamaan omaa osaamistaan ja sen avulla kehittymään ammattilaisena uudelle tasolle. Oppilaitosyhteistyö antaa mahdollisuuden verkostoitua muiden alan yritysten ja toimijoiden kanssa. Työpaikkakouluttajan tehtäviin kohdistuu monenlaisia vaatimuksia, mutta siitä huolimatta he tekevät työtään ilman minkäänlaista rahallista korvausta. (Ojalainen 2015, 73.)

Opettajilla ja työpaikkaohjaajilla on hyvin erilaista osaamista ja näkemystä. Näiden tekijöiden ihanteellinen yhdistyminen tukee nuoren ammatillista kasvamista. Ojalainen nostaa esille tutkielmansa johtopäätöksissä, että opettajan osaaminen nähdään yleisluonteisena, teoreettisena ja opiskelijan holhoamisena. Tämä voi johtaa siihen, että koulutus ei vastaa työelämäntarpeita. Jatkuva yhteistyö hiusalan toimijoiden ja opettajien välillä parantaisi koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Opettajilla ja työpaikkaohjaajilla on erilaiset lähtökohdat omaan työhönsä, mikä vaikuttaa heidän antamaansa näkökulmaan opetuksessa. Opettajat ovat pitkään olleet niin sanotusti turvallisessa asemassa koulutusjärjestelmän suojassa. Työpaikkaohjaajat ovat joutuneet taistelemaan työpaikastaan ja kehittämään omaa osaamistaan saavuttaakseen ja ylläpitääkseen tietyn kilpailuaseman markkinoilla. (Ojalainen 2015, 82.)

Työelämä on hyvin kiireistä ja palvelualalla henkilökohtainen suhde asiakkaaseen korostuu. Oikeanlaisen työssäoppimispaikan löytäminen on vaikea tehtävä, varsinkin kun opiskelijan näkökulmasta ”kaikki tekevät vain omaa hommaansa”. Ojalainen mainitsee pro gradu – tutkielmassaan, että

työpaikkaohjaajia tuntuu ohjaavan motivaatio omaan menestymiseen. Työpaikkakouluttajat suhtautuvat positiivisesti opiskelijan ohjaamiseen, vaikka se kuormittaakin heidän normaalia työnkuvaa. Heidän tekemisessään heijastuu positiivinen tahtotila kehittämiseen niin yksittäisen opiskelijan kuin koulutusorganisaation näkökulmasta. Työpaikkaohjaajilla tuntuu olevan luontainen halu kehittää itseään, mutta samalla myös halu auttaa toisia kehittymään. (Ojalainen 2015, 74, 79.)

#### 2.4.3 Yrittäjäksi kasvaminen

Yrittäjyyden opettamisessa yksilön intentioon vaikuttaminen on tärkeää (Hytti, Stenholm, Heinonen & Seikkula-Leino 2011, 71). Nevanperä ja Kansikas sanovat yrittäjäksi valikoitumisen tapahtuvan vuosien työn ja oppimisen kautta (Nevanperä & Kansikas 2009, 18). Liñán kuvailee, että tärkeää yrittäjyyskasvatuksessa on kehittää seuraavia kykyjä: mahdollisuuksien tunnistaminen, luovuus, ongelmanratkaisu, johtajuus ja kommunikaatiokyky, innovointi sekä verkostoituminen (Liñán 2008, 269). Yksi keskeinen tavoite on saada yksilö ottamaan vastuu omasta elämästään (Varamäki 2006, 27). Yrittäjyys ei ole geeneissä vaan oivalletussa mahdollisuudessa. Kari Ristimäen mukaan yrittäjyyskasvatus ei ole oppiaine, vaan eräänlainen filosofia, jota voidaan hyödyntää opetuksessa. Ideana on tuoda yrittäjämäisiä toiminta- ja ajattelutapoja tutuksi. Koulun tehtävä on kasvattaa oppilaitaan niin, että nämä selviävät omassa tulevaisuudessaan. Koulun missionsa mukaisesti tulee siis auttaa oppilaitaan valitsemaan tuossa uravalintatilanteessa kullekin parhaiten sopiva vaihtoehto.” Ristimäki toteaa. Koulutustaustalla on todettu olevan positiivinen vaikutus yksilöön, jotta hän päättää ryhtyä yrittäjäksi, riippumatta koulutuksen tasosta. (Lehtinen 2016, 29).

Ammatillisen perustutkinnon perusteissa yrittäjyyttä tarkastellaan omaehtoisen yrittäjyyden, sisäisen yrittäjyyden ja ulkoisen yrittäjyyden näkökulmasta. Yrittäjäksi identifioitumisen kynnystä tulisi madaltaa, sekä ammattikoulutuksen ja työelämän rajapintaa. (Hyrsky, 2007, 349.)

Omaehtoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja asennetta. Sisäinen yrittäjyys ilmenee tapana toimia tai työskennellä jossakin toimintaympäristössä. Ulkoinen yrittäjyys on yrittäjän ammatissa toimimista ja oman liiketoiminnan harjoittamista ja siihen valmistautumista. Niillä aloilla, jossa itsensä työllistäminen on keskeistä ja vaaditaan erityisesti yrittäjämäisen asenteen ja yrittäjyyteen liittyvän ymmärryksen omaksumista, osuutta opetuksessa korostetaan. On mahdotonta simuloida realistista kokemusta yrittäjyydestä opintoihin. Yrittäjyys on virheiden ja kokeiluiden kautta oppimista. On kuitenkin tärkeää oppia tunnistamaan ja ymmärtämään yrittäjyyden ilmiöitä. Yrittäjällä tulee olla kyky ja halu jatkuvaan oppimiseen. (Higgins & Elliot 2011, 10.)

Yrittäjyysopintoja toteutetaan monella tavalla ja sisällöt opettajat joutuvat ”räätälöimään” itse. Ammatillisessa koulutuksessa aihealue koetaan opettajien keskuudessa usein vieraaksi. Opetuksella tulisi pyrkiä siihen, että opiskelijoille ei syntyisi epärealistisia mielikuvia yrittäjyydestä, sen kaikista vaikutuksista ja riskeistä. Valtaosa nuorista arvioi yrittäjän työn yhteiskunnan kannalta arvokkaaksi ja yrittäjät henkilöinä ahkeriksi ja vastuuntuntoisiksi. Heidän näkemyksensä yrittäjyydestä on, että se edellyttää sekä sinnikästä puurtamista että toisten ihmisten kanssa toimeentuloa. (Rantanen, Rantanen, Vuorinen, Järveläinen & Lehtola 2013, 40 - 45, 49.)

Pekka Ruohotien mukaan opiskelijoiden tulee opintojen alusta alkaen kehittää mallia siitä mitä toimialan asiantuntijuus on. Koulutuksen puolestaan tulee edistää persoonallisuuden kasvua ja todellisen ammattilaisuuden kehitystä, eikä keskittyä yksinomaan yksittäisiin opintosuorituksiin. Opiskelijoille tulee tarjota monipuolisia ja työelämän kannalta aitoja ja relevantteja kokemuksia. Kompetenssiperusteinen opetus antaa opiskelijoille mahdollisuuden hyödyntää omia kokemuksiaan oppimisympäristössä, joka on aito. Tämä auttaa kehittämään työelämässä tarvittavia valmiuksia.

#### 2.4.4 Yrittäjä tunnistaa mahdollisuuksia

Yksi keskeisimmistä yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan perusteista on kyky nähdä mahdollisuuksia. Kysymys on ongelmien ja mahdollisuuksien tunnistamisesta (Vesalainen, Ristimäki, Luoto & Kohtamäki 2006, 77). Omaehtoista ja aloitteellista toimintaa lisää yksilön voimakas oman elämän hallinta. Viimeaikainen tieteellinen keskustelu painottaa yrittäjyyden ytimen olevan mahdollisuuksien havaitsemisessa. Yrittäjyys ei ole lineaarinen tapahtumaketju, vaan joukko erilaisia toimintoja ja niiden organisoimista. Yrittäjyyttä tutkinut Hytti toteaa, että yrittäjät eivät ole yhtenäinen, homogeeninen ryhmä. Hänen mukaansa yrittäjäidentiteetti rakentuu erilaisia yksilöllisiä polkuja pitkin. Hytin tutkimuksissa yrittäjyys näyttäytyy tutkituille oppimisprosessina. Yksilön uravalintaa edeltää pohdinta omista kyvyistä, taidoista ja muista ominaisuuksista liittyen siihen millaiseksi hän haluaa tulla. Toiseksi yksilö pohtii myös sitä kuvaa ja kokemusta, mikä hänellä on yrittäjyydestä. Ymmärtämällä yksilön ammatillisen kasvun prosessia ja identifioitumista luovuuteen voidaan löytää ratkaisuja uuden yrittäjyyden kehittämiseksi ja tukemiseksi luovalla toimialalla. (Hägg 2007, 373.)

Monesti menestyneet yrittäjät ovat suhtautuneet kouluun kielteisesti, eivätkä he ole akateemisesti lahjakkaita. Pienyrittäjät, kuten kuorma-auton kuljettajat ja parturi-kampaajat ovat akateemisesti heikoimmin menestyviä oppilaita. Nykyinen koulutusjärjestelmä ei tunnusta muunlaista lahjakkuutta kuin akateeminen lahjakkuus. Yrittäjyydessä on tosiasiaa kyse lyhyen koulutuksen reitistä ammattiin. Kyky ja halu riskinottoon sekä kyky sietää taloudellista epävarmuutta ovat yrittäjähenkisen oppilaan ominaisuuksia. (Korhonen, Komulainen & Rätty 2010, 56 - 57.)

Yrittäjyydessä on kyse halusta kulkea omaa polkua, luoda se ”oma juttu”. Arjen innovatiivisuus on yrittäjälle ominaista. Rutiinien sijaan yrittäjä rikkoo totutun ajattelun rajoja ja katsoo tavanomaisuuden ja totutun ulkopuolelle. Pitkäkestoinen menestyminen edellyttää aina uuden löytämistä. Kyky toteuttaa asiakkaalle lisäarvoa muodostuu syvällisestä osaamisesta ja

vahvasta kokemuksesta. (Haukka 2009, 7). Yrittäjä on yksilö, joka luo yrityksen erilaisissa rooleissa eri tilanteissa, kuten innovaattorina, johtajana ja omistajana. Yrittäjän oppiminen on havaittujen mahdollisuuksien siirtämistä toimintaan. Yrittäjä oppii vertaisiltaan, tekemällä, palautteesta, kopioimalla ja kokeilusta, ongelmien ratkaisusta ja mahdollisuuksista sekä tekemällä virheitä. Mahdollisuus oppia edellyttää kokeilemista. kykyä ottaa riskejä, vuorovaikutusta ympäristön kanssa sekä dialogia ja osallistumista päätöksentekoon. (Järvi 2011, 178.)

Yrittäjyys ja yrittäjyyden edistäminen ovat merkitykseltään moniulotteisia. Yksilötasolla yrittäjyys voi toimia ratkaisuna itsensä työllistämiseen, kun taas paikallisella tasolla yritystoiminnalla pystytään turvaamaan lähipalveluiden saatavuus sekä paikallisyhteisöjen elinvoimaisuus. (Rantanen, Rantanen, Vuorinen, Järveläinen & Lehtola 2013, 9). Yrittäjyys merkitsee kokonaisvaltaista, vapaata ja ainutlaatuista yksilön toimintaa, uteliaisuutta ja riskejä uuden luomisessa sekä jatkuvaa uusien toimintamallien kehittämistä. (Tanttu, Kuhanen & Ritsilä 2008, 20). Sanat yrittäjyys ja yrittäjä perustuvat yrittää- sanaan, jolla on suomenkielessä eri merkityksiä. Nämä merkitykset voidaan ymmärtää monella eritavalla, monissa eri yhteyksissä. Yritys sanalla voidaan viitata niin yhden naisen vastuulla olevaan kampaamoon kuin monikansalliseen suuryritykseen. (Komulainen, Keskitalo-Foley, Korhonen & Lappalainen 2010, 11).

Yrittäjyyden käsite jaetaan usein kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Sisäinen yrittäjyys on ajattelu- ja toimintatapa, joka korostaa yrittäjyyttä koko työyhteisössä. Se on kollektiivinen, tietoinen tai tiedostamaton suhtautumis- ja toimintatapa, joka perustuu omaehtoisuuteen, työyhteisön sitoutumiseen ja yhteistyöhön. Opiskelussa se näkyy tavoitteellisuutena, päätöksenteko kykynä, haasteiden vastaanottamisena ja epävarmuuden sietokykynä. Myös oman osaamistason tiedostaminen, itsearviointi ja taito hakea ohjausta korostuvat. Yrittäjyyden käsitteessä erottuu neljä osa-aluetta: 1) innovatiivisuus, 2) riski ja sen ja sen hallinta, 3) toiminnan katalysaattorina oleminen ja 4) yritystoiminnan omistuksellisuus. Yrittäjyyttä tutkineen

Paula Kyrön mukaan yrittäjyys jakautuu kolmeen osa-alueeseen: 1) omaehtoiseen, 2) sisäiseen ja 3) ulkoiseen yrittäjyyteen. Pedagogisesta näkökulmasta sisäinen yrittäjyys on yhteisön yritteliäs toimintapa, ulkoinen yrittäjyys taas sisältää tietojen ja taitojen opettamisen. (Tanttu, Kuhanen & Ritsilä 2008, 20.)

#### 2.4.5 Naisyrittäjä työllistää itsensä

Naisyrittäjyydelle ei ole tarkkaa määritelmää. Näkökulmia on monia. Tämän määritelmien moninaisuuden ja näkökulmien lukuisuuden vuoksi tilastoja on vaikeaa verrata toisiinsa. Naisyrittäjyyttä on tutkittu vasta 30 vuotta. Uuden yrityksen Suomessa perustaa entistä useammin nuori ja koulutettu nainen. Suomalaisilla naisyrittäjillä on usein takana pitkä ura palkkatyössä ennen yrittäjäksi ryhtymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010, 16). Naisyrittäjien määrän kasvattaminen on ollut tavoitteena sekä hallitusohjelmissa, että tasa-arvo-ohjelmissa. Naisten osuus yrittäjistä on Suomessa ollut pitkään noin kolmannes mikä on EU-maiden vertailussa suuri osuus. Vuonna 2008 naisyrittäjiä oli noin 80 000. Naisyrittäjyydellä ja naisten työssäkäynnillä on Suomessa pitkät perinteet.

Tutkimukset osoittavat, että miehillä on korkeampi itseluottamus yrittäjyysaikeissa kuin naisilla. Naiset eivät koe yrittäjyyttä omaksi identiteetiksi yhtä helposti kuin miehet. Yrittäjyysidentiteetti ja varmuus kasvavat naisilla vuosien kokemuksen pohjalta. (Kirkwood 2009, 118). Naisten yrittäjyyttä ei aikaisemmin ole pidetty oikeana ammattina, toisin kuin miesten yrittäjyyttä. (Kyrö & Ripatti 2006, 243). Naisten yritykset toimivat usein palvelualoilla, kampaamot esimerkkinä, liike-elämän palveluissa ja vähittäiskaupassa. Naiset ovat siis yrittäjinä paljon samoilla aloilla kuin palkkatyössäkin, ja yrityskoko on yleensä pieni. Naisten koulutusalat selittävät naisten sijoittumisen yrittäjinä lähinnä paikalliseen palvelutuotantoon. (Hyrsky 2006, 244.)

Naisyrittäjämäärän kasvattaminen on pitkään ollut Suomen ja EU:n tasa-arvopolitiikan asialistalla omana itsenäisenä tavoitteena. Naisia

kannustetaan yrittäjyyteen muun muassa naisyrittäjälainoin sekä tukemalla Naisyrittäjäkeskuksen toimintaa. Yrittäjiksi aikoville naisille on järjestetty myös koulutusta ja tuettu verkottumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 141.) Kauneus- ja terveysaloilla kilpailutilanne on useilla paikkakunnilla niin kova, ettei alaa juurikaan pystytä rahoittamaan. Kampaajat, kosmetologit ja hierojat jäävät pääsääntöisesti ilman starttirahaa, naisyrittäjälainaa ja muuta julkista avustusta. (Merenheimo 2008, 106). Tämä tekijä vaikuttaa monella nuorella siihen, että omalle ammattialalle ei jäädä työskentelemään. Yrittäjyyttä ei haluta nähdä vaihtoehtona, koska aloituskustannukset koetaan korkeana.

Naisyrittäjät työllistävät yleensä vain itsensä, joustuen perheen tarpeiden mukaisesti. Työn ja perheen yhdistämismahdollisuudet vaikuttavat yrittäjäksi ryhtymisessä. Yrittäjyyttä on tarjottu naisille palkkatyötä joustavampana mahdollisuutena perheen ja työn yhteensovittamisessa. (Honkanen 2010, 79 – 86.) On todella harvinaista, että kampaaja olisi pois yrityksestään koko äitiysloman ja vanhempainvapaan ajan. Käytännössä yksinyrittäjä naisten on mahdotonta pitää täyttä äitiyslomaa ja /tai hoitovapaata siitä syystä, että he menettävät siinä ajassa asiakkaansa jollekin toiselle. (Merenheimo, P. 2008, 137). Pienyrityksissä, jollaisia naisten yritykset ovat useimmiten, sijaisen hankkiminen perhevapaan ajaksi tai sairaan lapsen hoitamiseksi voi olla hankalaa. Naisyrittäjät ovat pitäneet esillä myös perhevapaista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Eniten naisyrittäjiä arveluttaa yrittäjyydessä epävarma ansiotaso. Myös perhe-elämän ja yrittäjyyden yhteensovittaminen koetaan haasteena. Alkuinvestoinnit ovat kovat, varsinkin kun tukea kampaamoyrittäjyyteen ei juuri ole mahdollista saada. Kaiken kaikkiaan naisten yritystoiminta on varsin monisäikeistä eikä sitä voi irrottaa heidän elämän- ja perhetilanteestaan, joka on vahva tekijä heidän elämässään. (Merenheimo 2008, 116, 137.)

Naisyrittäjyydessä on kyse monesta toisiaan sivuavasta asiasta, jotka vaikuttavat toisiinsa ja ovat toisiinsa kietoutuneita. Naisyrittäjyys liittyy moniin suuriin yhteiskunnallisiin kysymyksiin, kuten

hyvinvointikeskusteluun, väestön ikääntymisen aiheuttamaan huoltosuhteen ongelmiin ja alueellisen tasa-arvon säilyttämiseen. (Hyrsky 2006, 252.) Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n tutkimustulosten mukaan naisten johtamat yritykset menestyvät keskimääräistä paremmin. Vaikka tulokseen voi löytyä monia syitä, ainakin se on selvää, etteivät taloudelliset syyt puhu naisten työurien vauhdittamista vastaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 144.) Naisyrittäjyydestä on kuitenkin tehty harvakseltaan tutkimusta verrattuna miesten yrittäjyyteen. Tutkijat ovat usein kiinnostuneempia miesten yrittäjyydestä. Naisyrittäjiltä puuttuvat yleensä tärkeät liiketoiminnassa tarvittavat verkostot, jotka ovat usein miesten hallinnassa. Honkasen mukaan naisyrittäjyyden edistämisessä tulisi kiinnittää huomiota työmarkkinoiden luonteeseen ja sillä vallitsevaan sukupuolijärjestelmään. Yritystoiminta eriytyy hänen mukaansa voimakkaasti naisenemmistöisiin ja miesenemmistöisiin toimialoihin. Voidaan väittää, että naisyrittäjien asema on huomattavasti monimutkaisempi kuin keskusteluissa on annettu ymmärtää. Hän mielestään rahallinen tuki naisyrittäjille ei ratkaise naisten kohtaamia esteitä työmarkkinoilla varsinkaan yrittäjänä. Yrittäjänaiset kohtaavat työmarkkinoilla vastaavia ongelmia kuin työmarkkinoilla. (Honkanen 2010, 79 - 80.)

Työmarkkinoiden luonne ja traditiot sekä syvälle juurtuneet institutionaaliset tekijät, sukupuoliin liitetty stereotypiat ja odotukset johtavat naisten kohtaamiin ongelmiin niin yrittäjinä kuin työmarkkinoilla. (Honkanen 2010, 80). Oletettavaa on, että mies menestyy naisvaltaisella alalla kuten kampaamoala. Yleisesti ottaen naiset ryhtyvät miehiä harvemmin yrittäjiksi. Poikkeuksena OECD: tilaston mukaan Belgiassa ja Turkissa naisten osuus on yrittäjänä korkeampi kuin miesten. Yhdysvalloissa itsensä työllistäneiden naisten osuus (5,8 %) oli jonkin verran korkeampi kuin vastaava miesten osuus (5,1 %). Useissa maissa yhtä suuri osuus naisista kuin miehistä on työllistänyt itsensä. Naisyrittäjyyden vähäisyyttä voidaan Suomessa selittää naisten erilaisilla taustamotiiveilla, kuin miehillä. Naisilla muut kuin rahalliset motiivit ovat tärkeitä. Naisilla on miehiä vähemmän kokemusta yrittäjyydestä ja naisten



perustamat yritykset ovat usein pienempiä kuin miesten yritykset. (Honkanen 2010, 81.)

Sukupuoli vaikuttaa sekä yrittäjäksi siirtymiseen, mutta myös menestymiseen. Naisilla ei ole välttämättä yritystoiminnassa tarvittavaa itseluottamusta ja johtamistaitoja. Naiset hakeutuvat edelleen perinteisille naisten aloille, joista seuraa lähes automaattisesti taloudellisesti palkitsemattomampi työ. Naisyrittäjälle liiketaloudellinen tulos voi usein tarkoittaa riittävää toimeentuloa pikemmin kuin voiton maksimointia. Naisyrittäjyys on Suomessa pienimuotoista, ei kasvuun tai kansainvälistymiseen tähtäävää. Naisyrittäjän elämässä perhe ja muut ihmissuhteet ovat tärkeitä ja tästä seuraa haasteet työn, yrittäjyyden ja perheen yhteensovittamiselle. (Hyrsky 2006, 252). Yrittäjäkirjallisuus on alun perin ollut miesten kirjoittamaa, se on kohdistunut miesten kokemuksiin ja aktiviteetteihin. (Honkanen 2010, 87). Suuret yhteiskunnalliset ongelmat ovat historiallisesti ja kulttuurisesti rakentuneita. Naisyrittäjyys on osa yrittäjyyttä. Tuki ja kannustus ovat ensiarvoisen tärkeitä, koska yrittäjämäisen toiminnan taustalla ovat riskinottokyky, innovatiivisuus ja uusien mahdollisuuksien havaitseminen sekä hyödyntäminen. Naisilla yrittäjyys perustuu usein omaan osaamiseen ja ammatin harjoittamiseen, joten yrittäjäaktiivisuutta olisi tärkeää tukea. (Hyrsky 2007, 253.)

Hakalan (2015) mukaan yrittäjyys uravalinta on keino toteuttaa unelmia sekä mahdollisuus tehdä sitä työtä mitä haluaa. Yrittäjien kertomuksista selviää, että he näkevät yrittäjyyden yhtenä keinona ansaita elanto, kuten mikä tahansa työ. Siihen liittyy samalla tavalla niin hyviä kuin huonojakin puolia. Tutkimus keskittyy yrittäjyyden vaikutuksiin ja todellisuuteen, ei vain yksinomaan yrittäjään ja yrittäjyyden ominaisuuksiin, kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on yleisesti tuotu esille. Keskeisin tulos Hakalalla (2015) on, että yrittäjyyttä ei voida mieltää erityisen hankalaksi ja erityisominaisuuksia vaativaksi. Hän rinnastaa parturi-kampaajan- ja kauneudenhoitoalanyrittäjyyden palkkatyöhön, koska ura valinta tehdään varman toimeentulon ja tietynlaisen unelmatyön toiveissa. Valintaan ei liity

dramatiikkaa. Hänen tutkimuksensa tuo esille myös sen, että yrittäjyyden vapaus on usein illuusio, koska toimintaan kohdistuu paljon ulkopuolelta tulevia rajoituksia. (Hakala 2015, 5.)

Kehittämistutkimuksen yritykset ovat kaikki pienyrityksiä, tarkemmin määriteltynä mikroyrityksiä, joihin yleisesti ottaen kauneudenhoitoalan yritykset luokitellaan. Pienyrittäjällä tarkoitetaan tässä yrittäjää, joka on yksin vastuussa yrityksen toiminnasta. Pienyrittäjän yrityksessä on alle 10 työntekijää tai hän on yksinyrittäjä. Mikroyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka sekä päättyneellä että sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella ylittyy enintään yksi seuraavista raja-arvoista:

- palveluksessa on tilikauden aikana keskimäärin 10 työntekijää
- vuosiliikevaihto on 700 000 euroa
- taseen loppusumma on enintään 350 000 euroa

Pienyritykset ovat enemmistönä kaikista yrityksistä ja siten kansantaloudellisesti merkittäviä. Pienyrittäjän organisaatio on usein vain hän itse ja oppiminen on yrityksen ja yrittäjän toiminnan kehittämistä. Hän käsittelee hankkimaansa tietoa yksin ja yrityksen ulkopuolisen verkoston kanssa. Kampaamoyrityksen sidosryhmiin kuuluvat esimerkiksi tukkuyritysten myyntiedustajat ja kouluttajat sekä kirjanpitäjät. Yritystoiminnassa käyttökelpoista tietoa luodaan ihmisten välillä ja se liittyy siihen kontekstiin, jossa tietoa reflektoidaan, luodaan uuden oppimiseksi ja jossa jaetut uskomukset muokkaavat ja määrittävät uuden tiedon arvoa ja merkitystä. Yrittäjä tekee päätöksiä käsittelemänsä tiedon perusteella ja siirtää havaitut mahdollisuudet omaan toimintaansa. (Järvi 2011, 174 - 175.)

#### 2.4.6 Yrittäjäksi ryhtymisen motiivit

Naiset ajattelevat usein yritystoimintaa suunnitellessa toiminnan vaikutuksia perheeseen. Kokiessaan perheen ja läheisien suhteet

uhatuksi, naiset perääntyvät usein yrityksen perustamissuunnitelmissaan. Ihmisillä on eri motivaatiotekijöitä ryhtyä yrittäjäksi. Yrittäjyyttä voidaan kuvata henkilöillä, jotka tunnistavat ja pyrkivät tuomaan esiin mahdollisuuksia. Yrittäjät ovat henkilöitä, jotka ovat valmiita ottamaan isoja riskejä ja tekemään valintoja. He toimivat paineen alla paremmin kuin normaaliolosuhteissa. Monet nuoret yrittäjät ovat olleet nuoresta pitäen yrittäjähenkisiä ja suuntautuneet yrittäjäuralle jo varhaisessa vaiheessa. Yrittäjyyden prosessi lähtee liikkeelle liiketoimintamahdollisuuden havaitsemisella. Yksilön mahdolliset yrittäjämäiset ominaisuudet määrittävät sen, ryhtyykö hän hyödyntämään havaitsemiaan liiketoimintamahdollisuuksia. Luontainen motivaatio ryhtyä harjoittamaan yrittäjänuraa vaihtelee yksilöittäin. Mikäli yksilö on luontaisesti sosiaalinen, aktiivinen, kunnianhimoinen, puhelias, kiivasluonteinen ja taitava esiintyjä, on hän luontaisesti potentiaalisempi yrittäjä kuin introvertti henkilö.

Yksilön sopeutumisstrategiat vaikuttavat työuran suuntaamiseen. Näistä ensimmäisenä vaikuttaa yleinen persoonallisuus. Sitä kuvaa impulsiivisuus, jatkuva tyytymättömyyden tunne, irrallisuus sekä heikohko itsearvostuksen tunne. Nämä johtavat helposti jatkuvaan stressiin. Yleistä yrittäjäluonteelle on myös epäluottamus ja epäluulo auktoriteetteja kohtaan. Yrittäjyys mahdollistaa näiden negatiivissävytteisien ominaisuuksien pohjalta henkisen selviytymiskeinon mahdollittamaan tilanteeseen. Yleinen elämänhallinta eli usko yksilön omiin vaikutusmahdollisuuksiin ympäröivään maailmaan nähden, on toinen henkilötekijä. Yrittäjän sisäisen hallinnan uskotaan olevat keskimäärin voimakkaampaa kuin muilla ihmisillä. Tunne oman elämän hallinnasta kasvattaa todennäköisyyttä ryhtyä yrittäjäksi. Kolmas henkilötekijä on riskisuuntautuneisuus. Yksilö on valmis altistamaan itsensä epäonnistumiselle. Yrittäjien uskotaan sietävän epävarmuutta paremmin kuin muut ihmiset. Neljäs henkilötekijä on suoriutumistarve. Yrittäjillä on luontaisesti korkea suoriutumistarve. Tämä voidaan nähdä motivaationa, joka johtaa ryhtymään tehtäviin, jotka vaativat henkilökohtaista vastuuta, tehokkuutta ja taitoja. Viidentenä henkilötekijänä on autonomian ja vallanhalu. Henkilö tuntee voimakasta halua toteuttaa asioita itsenäisesti.

Arvot, asenteet ja uskomukset ovat kuudes henkilötekijä. Yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä, riippumattomuutta ja onnistumista. (Lehtinen 2016, 18 - 23.)

Pysyvää ansiotyötä on tarjolla entistä vähemmän, joten yksilön on työllistyäkseen punnittava muita vaihtoehtoja. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan itsensä työllistäjäksi päädytään kolmea reittiä: yrittäjähakuisuudesta, tilaisuuteen tarttuen tai olosuhteiden pakosta. Tilastokeskuksen mukaan itsensä työllistäjät tuntevat vahvempaa työnimua kuin palkansaajat, ja kuusi kymmenestä kokee taloudellisen tilanteensa vahvaksi tai jokseenkin vahvaksi. Kääntöpuolena, neljä kymmenestä kokee taloudellisen epävarmuuden kuormittavaksi. Huoli toimeentulosta nousee esille korostetusti kulttuuri- ja käsityöammateissa, ja naiset tuntevat tilanteensa turvattomammaksi kuin miehet. (Heinilä 2014). Tutkimukset osoittavat itsensä työllistävien henkilöiden olevan todennäköisemmin tyytyväisempiä omaan työhönsä kuin palkkatyösuhteessa työskentelevät. Tätä eivät selitä materiaaliset tekijät, kuten raha tai mukavammat työajat, myöskään persoonallisuuden tekijät eivät vaikuta eroihin. Vapaus ja itsenäisyys päätöksenteossa vaikuttavat suoraan tyytyväisyyteen työssä (Benz & Frey 2004).

Jenni Kantolan 2014 valmistunut väitöskirja käsittelee pakkoyrittäjyyttä. Sen mukaan pakkoyrittäjyys ei ole toimialakohtaista vaan koskettaa se koskettaa kaikkia. Ihmisiä voidaan Kantolan mukaan valmistaa yrittäjyyteen, joten ilmiö tulee tunnistaa ja hyväksyä. Kantola sanoo, että itse itsensä työllistämisen ei ole kyse systeemiä vastaan häviämisestä, vaan yrittäjät päinvastoin ovat rohkeita uuden tien raivaajia. Kaikki eivät ole luontaisia yrittäjiä, eikä eri toimialoilla yrittäminen ole samanlaista. ”Palkkatyön ja yrittäjyyden kahtiajako tulisi häivyttää ja joustavuutta lisätä luomalla esimerkiksi enemmän kollektiivisia tapoja yrittää ryhmänä. Tällaiseen voisi tulla mukaan sellainenkin ihminen, joka on kasvanut perinteiseen palkkatyörooliin.” Kantola sanoo. (Heinilä 2014)

## 2.5 Tietoperustan yhteenveto

Hiusalalla vallitseva työllistymismuoto on yrittäjyys. Tässä kehittämistutkimuksessa yrittäjyys nähdään uravalintana, vaihtoehtona palkkatyölle. Sahlberin (2015) mukaan tulevaisuuden tärkein työelämätaito on kyky luoda itselleen työ. Nuorten työelämässä kokevat ongelmat ovat usein ensimmäisen työpaikan saamiseen, määräaikaisiin työsuhteisiin ja koulutuksen puutteellisuuteen liittyviä. Työhön kiinnittymisen viivästyminen on yhteiskunnan ongelma. Kiikerin (2007) mukaan hiusalalla ongelmana ei ole koulutuksen vetovoimaisuus vaan se, että suurin osa opiskelijoista ei hakeudu alan työtehtäviin. Yrittäjyysintention lisääminen on mahdollista ammatillisien valmiuksien vahvistamisella ja yrittäjyysmyönteisyyden kasvattamisella. Hiusalan ammatillinen perustutkinto sisältää yrittäjyysopinnot. Opinnoissa on tärkeää vaikuttaa yrittäjäksi identifioitumisen kynnyksen madaltamiseen sekä työelämän ja koulutuksen yhdistämiseen. Yrittäjyydessä on yleensä kyse lyhyen koulutuksen reitistä ammattiin. Yrittäjä pyrkii toteuttamaan omaa visiotaan, omalla tavalla. Nuoret eivät näe yrittäjyyttä pelottavana vaihtoehtona, vaan se on yksi uravaihtoehto muiden joukossa.

Tässä kehittämistutkimuksessa yrittäjyyden määritelmää rajaavat seuraavat tekijät: naisyrittäjyys, pienyrittäjyys ja mikroyrittäjyys. On tärkeää tukea yrittäjäaktiivisuutta, koska sekä nais- että hiusalan- yrittäjyys perustuu oman osaamiseen ja ammatin harjoittamiseen. Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat perheen ja työn yhteensovittaminen, epävarma ansiotaso sekä korkeat alku investoinnit, joihin hiusalalla tukea on vaikea saada. Kantolan (2014) mukaan palkkatyön ja yrittäjyyden kahtiajako tulisi häivyttää ja kehittää joustavia tapoja ammatinharjoittamiseen. Itsensä työllistäjät tuntevat vahvempaa työnimua kuin palkansaajat, vaikka huoli epävarmasta ansiotasosta kuormittaa usein. Keskeisintä yrittäjyydessä on tunnistaa mahdollisuuksia. Yrittäjällä tulee olla kyky ja halu jatkuvaan oppimiseen. Hytin (2007) mukaan ymmärtämällä yksilön ammatillista kasvua, voidaan löytää ratkaisuja uuden yrittäjyyden kehittämiseen ja tukemiseen luovalla toimialalla, kuten hiusala.

### 3 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

#### 3.1 Kehittämishankkeen yhteistyötahot ja toteuttaminen

Tämä työ liittyy Virtaa, voimaa ja verkostoja naisyrittäjyyteen – hankkeeseen, jonka tavoitteena on edistää naisten työllistymistä ja yritystoimintaa tukemalla Päijät- ja Kanta-Hämeen alueen naisyrittäjien valmiuksia kehittää ja kasvattaa liiketoimintaansa. Hanketta toteutetaan 2015 - 2017 Euroopan sosiaalirahaston tuella. Toteutuksessa ovat mukana Lahden ammattikorkeakoulu ja Hämeen ammattikorkeakoulu. Tämä kehittämistutkimus on toteutettu osana Lahden ammattikorkeakoulun toteutusta. (Hautaniemi 2015). Lahden ammattikorkeakoulu toteuttaa alueen naisyrittäjille Katalyytti-pilotin, jonka tarkoitus on tukea liiketoiminnan kehittämistä, antaa neuvoja sekä ohjata toimintaa. Katalyytti – hankkeessa ei ole tarkoitus tuottaa vain yhtä uutta palvelua lisää, vaan tarjota yksi kokoava väylä, jonka avulla yrittäjä ja yrittäjäksi aikova löytää oikean osoitteen kulloisellekin kehittämistarpeelleen. Hanke järjestää niin sanottuja inspiraatioiltoja eli naisyrittäjyyteen liittyviä teemakeskusteluja. (Hautaniemi 2015.)

Virtaa, voimaa ja verkostoja naisyrittäjille, on ohjannut ja rajannut tätä tutkimuksellista kehittämishanketta. Hankkeen yhteydessä on järjestetty muutamia yhteisiä ideointitilaisuuksia ja työpajoja, joissa on ideoitu yhdessä Katalyytti- palvelua. Empiirisen osuuden toteuttamisessa taustahanke on mahdollistanut työpajaan toimistotarvikkeiden lisäksi kahvitarjoilun.

Tutkimuksen toteuttamisessa on ollut mukana Koulutuskeskus Salpaus, missä toteutettiin ensimmäinen empiirinen vaihe, työpaja helmikuussa 2016. Koulutuskeskus Salpaus on toisen asteen oppilaitos, joka järjestää ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille sekä tarjoaa koulutus-, asiantuntija- ja kehittämispalveluja yrityksille ja yhteisöille. Salpauksen hiusalan peruskoulutus järjestetään Kauneustalo Helmessä. Samoissa

tiloissa opiskelijat tarjoavat asiakkaille erilaisia hius- ja kauneudenhoitoalan palveluja ammattitaitoisessa ohjauksessa. (Salpaus 2016.)

Lisäksi kehittämishankkeessa on mukana hiusalan yrittäjiä Päijät-Hämeen alueelta. Yrittäjille toteutettiin teemahaastattelut maaliskuun 2016 aikana. Mukaan haastatteluihin valittiin kahdeksan yrittäjää ja yksi liikkeenhoitaja. Valinta haastatteluihin osallistuvista henkilöistä tehtiin niin, että tutkimukseen saatiin mukaan monta erilaista ja erikokoista kampaamoja, tarkoituksena saada mahdollisimman laaja ja monipuolinen näkemys yrittäjyyteen.

### 3.2 Kehittämistyön tavoitteet, tutkimusongelmat ja rajaukset

Tämän kehittämistutkimuksen tavoitteena on löytää vaihtoehtoja uudenlaiseksi yhteistyömalliksi ammatillisen uran erivaiheissa toimivien kampaajien yhteistyön vahvistamiseksi.

Tämän kehittämistutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Miten hiusalan oppilaitosten ja toimialan yrittäjien yhteistyöllä voidaan parantaa työvoiman saatavuutta?
- Miten yhteistyöllä voidaan lisätä hiusalan opiskelijoiden kiinnostumista ja sitoutumista toimialalla työskentelyä kohtaan?

Virtaa, voimaa ja verkostoja-hanke rajaa maantieteellisesti empiirisen osuuden Päijät-Hämeen alueelle ja naisyrittäjyyteen. Koulutuskeskus Salpaus toimii paikallisena oppilaitoksena. Kehittämistutkimuksen empiirisen osuuden näkökulmaa tarkastellaan paikallisesta näkökulmasta, näin ollen tutkimusongelma ja tulokset eivät ole yleistettävissä. Tässä työssä yhteistyön vahvistamisen mahdollisuuksia tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta, hiusalan opiskelijoiden ja yrittäjien, jotta saavutetaan syvälinen ja kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta ilmiöstä ja siihen liittyvästä toimintaympäristöstä.

### 3.3 Tutkimusmenetelmät

Tämän kehittämistutkimuksen empiirinen aineisto koostuu Koulutuskeskus Salpauksen opiskelijoille järjestetystä työpajasta, sen yhteydessä tehdystä kyselystä sekä hiusalan yrittäjille toteutetuista teemahaastatteluista. Virtaa, voimaa ja verkostoja hanke keräsi työpajaan ja haastatteluihin osallistuneista henkilöistä aloitus- ja lopetuslomakkeen avulla tiedot. Hankkeelle kerättiin myös osallistujalista.

#### 3.3.1 Aineiston kerääminen opiskelijoilta

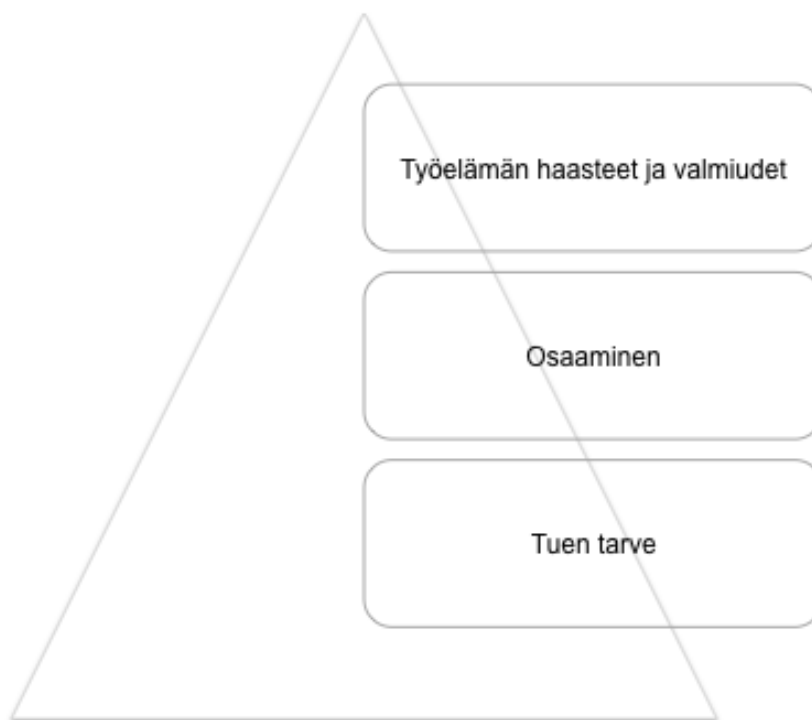
Koulutuskeskus Salpauksen opiskelijoiden työpajassa käytettiin osallistavia menetelmiä. Menetelmäksi valittiin ryhmittelytekniikka. Ryhmittelytekniikan avulla kerättiin ajatuksia kysymykseen: Mitkä tekijät vaikuttavat menestykselliseen (parturi-kampaajan) työuraan? Kehittämismenetelmät valittiin tukemaan työpajan tavoitteiden saavuttamista sekä luomaan työpajaan osallistava ryhmätyötilanne.



KUVA 1. ja 2. Opiskelijat ryhmittelemässä



Tarkennusta opiskelijoiden näkemyksiin haettiin kysymyslomakkeella (liite 3). Keskeiset tutkimuskysymykset kysymyslomakkeen rakentamisessa jakautuivat kolmeen osa-alueeseen, jotka olivat: työelämän haasteet ja valmiudet, osaaminen ja tuen tarve (kuvio 1).



Kuvio 1. Kysymyslomakkeen osa-alueet

Ajattelua heräteltiin pohtimalla minuutin ajan mitä miellelyhtymiä sana "parturi-kampaaja" tuo mieleen. Näistä vastauksista opiskelijat keskustelivat keskenään. Työpajassa käytettiin havainnointia kirjaamalla yleisesti työpajan kulkua ja työn sujumista. Dokumentoinnin tukemiseksi käytettiin työpajan aikana valokuvausta. Työpajasta ja kyselyistä saatujen tulosten perusteella ratkaisuja lähdettiin kartoittamaan hiusalan yrittäjiltä.

Työpaja järjestettiin Koulutuskeskus Salpauksen tiloissa. Osallistuva ryhmä on kolmannen vuosikurssin opiskelijoista koostuva ryhmä. He

valmistuvat ammattiin keväällä 2016. Ryhmällä oli työssäoppimisjakso menossa työpajan ajankohtana. Heillä oli yhteisiä tapaamisia jakson aikana muutamana keskiviikkona ja työpaja oli hyvä ajoittaa tapaamisien ajankohtaan. Valmistuvien opiskelijoiden ryhmä valittiin, koska heillä on jo kokemusta työelämästä ja alan toimijoiden välisestä yhteistyöstä. Opiskelijoita osallistuvassa ryhmässä on kaiken kaikkiaan 18, joista paikalla oli 14 henkilöä.

### 3.3.2 Aineiston kerääminen hiusalan yrittäjiltä

Hiusalan yrittäjien haastatteluilla on pyritty arvioimaan vastaajien halukkuus alueellisen verkostoyhteistyön käynnistämiseen ja siihen osallistumiseen sekä heidän näkemyksensä hiusalan opiskelijoiden osaamisesta ja yrittäjien halusta tukea alalle tulevia opiskelijoita. Kysymykset on jaoteltu ryhmittäin aiheisiin: pohjatiedot, tulevaisuuden näkymät, yhteistyö oppilaitosten kanssa ja verkostoyhteistyö. Kysymyslomakkeen suunnittelussa runkona toimi aiemmin määritellyt tutkimuskysymykset:

- 1) Työelämänhaasteet ja tulevaisuuden näkymät: Millaisia mahdollisuuksia yrittäjä näkee työllistämisessä? Onko hän valmis työllistämään?
- 2) Osaaminen ja yhteistyö oppilaitosten kanssa: Millaista osaamista työelämä vaatii? Miten alalle valmistuvien opiskelijoiden osaaminen koetaan? Onko osaavaa työvoimaa saatavilla?
- 3) Tuen tarve ja mahdollisuudet verkostoyhteistyöhön: Millaista tukea yrittäjä on valmis antamaan ja millaista tukea hän itse tarvitsee?

Näiden kysymysten ja teemojen (kuvio 2) pohjalta laadittiin puolistrukturoitukysymyslomake (liite 4). Näiden kysymysten lisäksi yrittäjiltä kysyttiin taustatietoina heidän työhistoriastaan.



KUVIO 2. Haastatteluteemat

Teemahaastatteluilla on pyritty arvioimaan lähtötilanne sekä vastaajien halukkuus alueelliseen verkostoyhteistyön käynnistämiseen ja siihen osallistumiseen. Kysely toteutettiin kasvokkain tehtyjen haastattelujen avulla, joissa haastattelija täytti lomakkeen vastaajan puolesta. Tiedonkeruu menetelmä valittiin, koska näin saatiin hyödynnettyä haastattelijan ja vastaajan välistä vuorovaikutusta.

Haastatteluihin valittiin haastattelijan ennalta tuntemat kampaamot, jotka edustavat monipuolista näkemystä ja yritysten taustaa. Osallistuneita henkilöitä oli kahdeksan. Aikaa haastatteluihin meni keskimäärin 20 minuuttia. Yritykset valittiin Päijät-Hämeen alueelta, koska Virtaa, voimaa ja verkostoja hanke on tarkoitettu alueen naisryrittäjille. Kaikissa haastatteluihin osallistuneissa kampaamoissa työskentelee vuokratuoliyrittäjiä, lukuun ottamatta ketjuyritystä, jossa tapa toimia on palkkatyösuhte.

Haastatteluilla saadaan nopeasti kerätyksi syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta. Tässä kehittämistutkimuksessa on haluttu korostaa yksilöä tutkimustilanteen kohteena ja mahdollistaa tilanne, jossa hän voi tuoda itseään ja ajatuksiaan koskevaa tietoa esille mahdollisimman vapaasti. Haastatteluiden tehtävänä on tässä kehittämistutkimuksessa ollut laajentaa, syventää ja selventää näkemyksiä hiusalan yrittäjyyteen ja siihen ryhtymiseen liittyen. Aidossa toimintaympäristössä toteutettu haastattelutilanne mahdollisti syvällisemmän kuvan haastateltavan ajatuksista. Puolistrukturoidulla kysymyslomakkeella kysymykset olivat valmiiksi muotoiltu, mutta vastauksen sisältö oli jätetty avoimeksi. Kysymykset on ennakoon määritelty tiettyyn järjestykseen, mutta haastattelutilanne ja keskustelu ohjasi toteutusta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106 - 108).

### 3.3.3 Aineistojen analysointi

Empiirisen tutkimuksen aineiston on luokiteltu aineistolähtöisesti. Kehittämistutkimuksen empiirisissä vaiheissa vastaajille on esitetty samat teemat, joiden alle haastateltavien vastaukset on koottu.

Salpauksen työpajan ryhmittely, kysymyslomake ja yrittäjien haastattelut ovat koottu jokainen omaksi aineistokseen, ennalta määriteltyjen segmenttien eli teema-alueiden mukaan. Tässä kehittämistutkimuksessa opiskelijoiden ryhmittelyaineistoa analysoitiin parturi-kampaajan työuraan vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta ja kysymyslomakkeen aineistoa työelämän haasteiden ja valmiuksien sekä osaamisen ja tuen tarpeen pohjalta. Aineistoa voidaan analysoida monesta näkökulmasta.

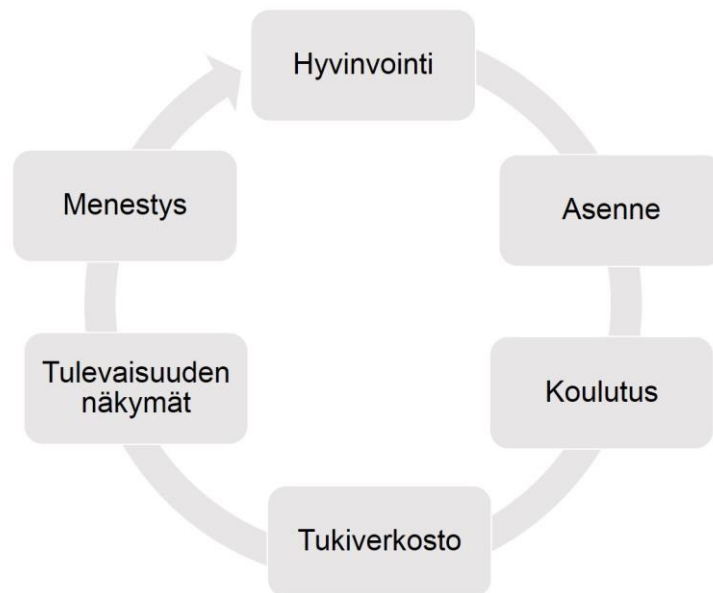
Hiusalan yrittäjien haastatteluiden tulokset on kirjoitettu haastattelutilanteessa manuaalisesti kysymyslomakkeisiin. Haastattelutilanteen jälkeen jokaisesta haastattelusta on tehty mahdollisimman sanatarkka yhteenveto. Haastattelulomakkeissa ei ole yksilöintitietoja, joten ne on säilytetty, jotta niihin voidaan palata myöhemmin yksityiskohtaisen tiedon löytämiseksi. Raportissa on käytetty

sitaatteja. Litterointi on toteutettu yleiskielisesti. Propositiotason litterointia on käytetty kohdissa, joissa kysymyslomakkeen vastauksista on haluttu kirjata ainoastaan ydinsisältö. Aineiston analysoinnissa on käytetty koottujen tiivistelmien lisäksi apuna kaikkea empiirisessä osuudessa koottua materiaalia, kuten kysymyslomakkeita, valokuvia, havainnoista tehtyjä muistiinpanoja sekä näiden saatujen aineistojen yhteyttä ennalta määriteltuihin tutkimuskysymyksiin.

## 4 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TULOKSET

### 4.1 Opiskelijoiden näkemys työuraan vaikuttavista tekijöistä

Omaan työyhyvointiin vaikuttavia tekijöitä opiskelijoiden mielestä ovat omasta fyysisestä kunnosta ja ergonomiasta huolehtiminen sekä turvallisen työympäristön ja hyvien työtilojen varmistaminen sekä oikeanlaisien työvälineiden käyttäminen. Myös asiakkaiden turvallisuus oli opiskelijoiden mielestä tärkeää huomioida. Päättäväsyydellä, motivaatiolla ja itsestä huolehtimisella voidaan heidän mielestään vaikuttaa hyvinvointiin. Hyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi koettiin väsymys ja liika työ sekä allergiat.



KUVIO 4. Opiskelijoiden näkemys työuraan vaikuttavista tekijöistä

Hyvä asenne antaa intoa työhön ja sitouttaa. Siihen vaikuttavat hyvät kädentaidot ja itsetuottamus, positiivinen asenne, iloisuus, asiakaspalveluhenkisyys, määrätietoisuus ja taito huomioda muita. Motivaation puutteella on negatiivinen vaikutus asenteeseen.

Koulutus antaa intohimoa työtä kohtaan sekä motivoitunutta asennetta. Se auttaa menestymään sekä kohtaamaan uusia haasteita. Koulutuksella pysytään ajantasalla trendeistä ja muodista. Ammattitaitoa kehitetään ja täydennetään koulutuksen avulla. Kouluttautuminen vaatii tahtoa oppia uutta ja kehittää taitoaan.

Tukiverkoston kuuluu perheen lisäksi kaikki ihmiset ympärillä, jotka tukevat. Hyvä mies mainittiin myös tärkeäksi osaksi tukiverkostoa. Opiskelijat odottavat vapaa-ajaltaan tukea arjen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Inspiroivat ja motivoivat projektit sekä motivoiva ilmapiiri koettiin tärkeäksi taustatueksi.

Tulevaisuudessa merkittävänä tekijänä nähtiin oman asiakaskunnan kerääminen sekä uusien juttujen harjoittelu ja sitä kautta kouluttautumisen tärkeys. Rahan tarve vaikuttaa tulevaisuuden suunnitelmiin. Uudelleen kouluttautuminen oli opiskelijoilla mielessä.

Menestykseen vaikuttaa opiskelijoiden mielestä työssä viihtyminen, korkea työmoraali, työssä viihtyminen, rohkeus ja tekemisen laatu. Raha nousi esille tässäkin menestykseen vaikuttavana tekijänä. Kampaajan menestykseen vaikuttaa liikkeen sijainti, markkinointi, hyvät työvälineet sekä aikataulutus.

Opiskelijat haluavat työuraltaan monipuolisia ja haastavia tehtäviä sekä tavan tienata elannon ja vähän ylimääräistä. Työelämältä toivotaan, että saa tehdä sitä mistä tykkää. Opiskelua kauneushoitoalaan liittyen aiotaan jatkaa. Yhdeksän neljästätoista vastanneesta ei osannut kertoa ajatuksiaan tulevan työelämän suhteen.

Yksi opiskelija mainitsi työelämän olevan varmasti rankkaa. Palautteena työelämän verkostolle ja jo alalla toimiville ammattilaisille tuli, että jokainen

työskentelee omissa oloissaan ja yhteistä ei juuri ole. Yksitoista vastanneista opiskelijoista haluaisi jatkaa opiskelua. Mukana koulutustoiveissa oli kauneudenhoitoalan lisäksi tradenomin, estenomin, lähihoitajan ja tatuojan tutkinnot. Yhdeksän kyselyyn vastanneista opiskelijoista kertoi saaneensa työpajapäivästä uusia näkökulmia tulevaisuutensa suunnitteluun. Opiskelijoista oli hyvä kuulla toistensa ajatuksia ja tilaisuus vastasi kaikin osin heidän odotuksiaan. He vastasivat tunnelman olleen rento ja päivän antaneen mielteitä ja pohdittavaa

Opiskelijoiden ajatuksia työpajasta:

”Rupesi miettimään, että mitä tulevaisuudessa haluaa.”

”Pisti miettimään vaihtoehtoja mitä töitä voi tehdä.”

”Motivaatiota suunnitteluun ja tuli positiivisia ajatuksia – kampaamoalalla voi tehdä muutakin kuin liiketyötä. Rohkaisee pysymään alalla.”

#### 4.2 Hiusalan yrittäjän vahva asenne

Sitaatit tiivistävät parturi-kampaajan menestyksekkääseen työuraan vaikuttavia tekijöitä yrittäjien näkökulmasta:

”Tätä työtä ei tehdä rahan takia”, mainitsee kahdeksan vuotta omaa kampaamoyritystä Lahdessa pyörittänyt naisyrittäjä. Hän liikuttuu kertoessaan muutaman vuoden takaisista toimialan huonoista ajoista, jotka vaikuttavat vieläkin hänen toimintaansa. ”Pisimmillään lomaa on tullut pidettyä viikko ja ostoja pitää harkita, etteivät hiljaiset päivät vie toimintaa miinukselle”, hän kertoo.

”Olen yrittäjäperheestä, joten en ole missään vaiheessa nähnyt palkkatyötä vaihtoehtona”: näin vastaa lahtelainen kampaamoyrittäjä, joka tällä hetkellä työllistää vuokratuolilla 4 henkilöä.

”Kipinä kampaajan uraan ei synny harjoituspäätä kampaamalla”, sanoo toisen polven kampaaja, jolla työuraa yrittäjänä on nyt reilu vuosi.



”Suosimme paikallisia toimijoita ja haluamme olla kaikessa keskustaa eheyttävässä toiminnassa mukana”, toteaa lahtelainen yrittäjä ja jatkaa: ”kilpailuasetelma halutaan unohtaa, on aika puhalttaa yhteen hiileen, hiusalan yrittäjien tulisi tukea toisiaan ja tuntea toisensa.”

Ylpeys vahvistuu asiakkaiden myötä”, hän kertoo. ”Miten onnekas olenkaan, kun saan tehdä tätä työtä!” Kertoo 34 vuotta hiusalalla työskennellyt yrittäjä. Hän sanoo ammattiylpeytensä olevan vuosien tulos. Tyttären ammattiylpeys ja kampaajan identiteetti ovat äidin esimerkin tulos.

#### 4.2.1 Hiusalan yrittäjien näkemyksiä työllistämiseen liittyen

Tulevaisuuden työllistämistarvetta ja – tapaa kartoitettaessa kaikki yrittäjät vastaavat samalla tavoin. Tuolivuokra on ainoa vaihtoehto, koska se on huoleton kampaamoyrittäjän näkökulmasta, ”kukaan ei jää äitiyslomalle”. Palkkatyön hallinnolliset työt sekä johtotehtävät vievät vastaajien mielestä kampaamoyrittäjän arjesta liikaa aikaa. Omistajayrittäjä tekee itse aivan samaa työtä kuin muut kampaamossa toimivat henkilöt, joten hallinnolliset työt venyvät vapaa-ajalle. Palkkatyövoima koetaan kalliiksi, työnantajamaksut ovat kovat. Vuokratuolista ei kampaamon omistavalle yrittäjälle tule ylimääräisiä kuluja ja huolia. Lisätyövoiman tarvetta ei vastaajien yrityksissä koeta. Yksin työskentelevä yrittäjä toivoo kuitenkin löytävänsä jonkun jakamaan kuluja kanssaan. Esimiestyötä kuvaillaan monipuoliseksi rooliksi, joka edellyttää toimimista äitinä, lääkärinä ja henkisenä tukena. Palkkatyösuhteessa sanotaan, että oma elämä tuodaan herkemmin työpaikalle kuin vuokratuoliyrittäjänä. Esimiehenä on vastuu muiden jaksamisesta, jota itsenäisenä yrittäjänä ei ole. Yrittäjyyttä hän kuvaillaan asiakaslähtöisemmäksi kuin palkkatyötä, jossa koetaan kampaajien olevan itsekkäämpiä. ”Vuokratuoliyrittäjät puhaltavat yhteen hiileen, kun taas palkkatyössä ollaan vain töissä”, vastaaja sanoo.

Tekemisen laatu nähdään aiempaa huonompana ja osaavaa työvoimaa koetaan olevan kohtuullisesti tai jopa huonosti saatavilla. Yksi vastaajista

sanoo, että opiskelijoiden asenne on huonompi kuin aikaisemmin.

Negatiivisesta yleissävystä huolimatta yksi vastaajista sanoo oman tuurin olleen aina hyvä työntekijöiden suhteen. Hän mainitsee, että työntekijät ovat poikkeuksetta löytyneet aina muutamassa päivässä ja innokkaimmat tulevat suoraan ovesta sisään, ilman erillistä hakua.

#### 4.2.2 Yrittäjien yhteistyö hiusalan oppilaitosten kanssa

Kaikki vastaajat ovat tehneet yhteistyötä oppilaitosten kanssa.

Pääasiallisesti yhteistyö on ollut työharjoittelijoiden kanssa toimimista.

Yrittäjät kehottavat opiskelijoita valitsemaan harjoittelupaikan harkiten, koska se määrittää tulevaisuuden suuntaa. Työssäoppimisen kautta on mahdollista saada pysyvää työvoimaa liikkeeseen, joten harjoittelujaksot koetaan tärkeäksi myös rekrytoinnin näkökulmasta. Haastateltavan mielestä tärkeä oppi tuleville sukupolville olisi todellisuuden hahmottaminen, se mitä se työelämä oikeasti on ja mitä työtehtäviä jokaiselle kuuluu. Ammattiylpeyttä tulisi kehittää. Työ vaikeutuu vuosi vuodelta ja asiakkaiden vaatimustaso kasvaa. Yrittäjä esittää, että opiskelijoille tulisi tarjota työelämäesimerkkejä, jotka innostaisivat työhön ja yrittäjyyteen. Hänen mielestään paikalliset yrittäjät voisivat esittäytyä opiskelijoille, joko oppilaitoksessa tai opiskelijoiden pienryhmä tutustumisina kampaamoihin. Peruskäytöstapoihin, ensivaikutelman luomiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen yrittäjät kaipaavat kehitystä. Rohkeutta asiakaspalvelutilanteisiin kaivataan sekä taitoa esiintyä. Asiakaskontaktiin tarvitaan rohkeutta. Yrittäjyyden alkutaipaleella on opittu kantapään kautta, ”oppirahat on maksettu ja huti-ostoja tehty.”

Yksi yrittäjistä on erikoisammattitutkinnon suoritettuaan paikallisen oppilaitoksen sijaisrekisterissä. Hiusalan erikoisammattitutkinto valmistaa kampaajaa toimimaan vaativimmissa työtehtävissä, kuten kouluttajana tai ohjaajana tai hiusalan kilpailuvalmentajana (OPH 2014, 12). Hän toimii tarvittaessa sijaisena Koulutuskeskus Salpauksessa, esimerkiksi opettajan sairastuttua. Yksi yrittäjistä mainitsee olleensa mukana arvioimassa ja kehittämässä opetussuunnitelmaa yhdessä Salpauksen opettajien kanssa.

Yrittäjien kampaamoissa harjoittelujaksot ovat sujuneet hyvin ja ajatuksia työssäoppimisen kehittämiseen heillä oli runsaasti. Toisiin liikkeisiin sopisi paremmin muutamien viikkojen mittaiset harjoittelujaksot, jolloin esimerkiksi sesonkivaihtelut kampaamoissa tulisi tutuksi ja näin ollen kuva työelämästä olisi realistisempi. Toinen vastaaja taas mainitsee harjoittelujakson yhtäjaksoisuuden olevan parempi, koska se antaa tekijälle aikaa hankkia tarvittavan asiakaskunnan. Yleisesti ollaan sitä mieltä, että ensimmäisen vuoden harjoittelu olisi hyvä tehdä koulun tiloissa, eikä vielä kampaamoyrityksissä. Yksi vastaaja esittää toimintamallia, jossa kaksi ensimmäistä vuotta opinnoista suoritettaisiin täysin koulussa ja koulun harjoittelukampaamossa ja kolmas, viimeinen vuosi tehtäisiin harjoittelupalkalla kampaamossa, oppisopimustyyliin. Malli tukisi hänen mielestään työllistymistä ja antaisi realistisen kuvan yrittäjyydestä.

#### 4.2.3 Yrittäjien kokema tuen tarve sekä mahdollisuudet verkostoitumiseen

Työhyvinvointi koetaan tärkeänä osa-alueena, johon kaivataan apua. Mikroyrittäjille suunnattua koulutustarjontaa halutaan enemmän. Kaikkia haastatteluihin osallistuneita yrittäjiä yhdistää vahva, rikas ja mielekäs vapaa-aika, joka tukee yrittäjän jaksamista. Paikallinen yhteistyö koetaan tärkeänä.

Haastateltavat yrittäjät ovat valmiita yhteistyöhön ja verkostoitumiseen. Tällä hetkellä yhteistyötä muiden kampaamoyritysten kanssa ei juuri tehdä. ”Omalla paikkakunnalla olevien kampaamoyritysten kanssa on mahdotonta tehdä yhteistyötä”, vastaa 36 vuotta hiusalalla työskennellyt yrittäjä. Muiden toimialojen yritysten kanssa vastaajien yritykset tekevät yhteistyötä, kuten esimerkiksi asiakastilaisuuksia.. Hyvä kirjanpitäjä mainitaan useissa haastatteluissa tärkeäksi yrittäjän taustatueksi. Kannattavuuden ylläpitämiseen ja yhteiseen toimintaa tukevaan tekemiseen kaivataan apua. Verkostoitumistapahtumat voisivat olla muun muassa asiantuntijaluentoja, avoimia opintojaksoja, työhyvinvointia ja

markkinointia tukevia tapahtumia. Vastaajista usea kuuluu tällä hetkellä paikallisiin Naisyrittäjiin. Päiväaika sopii yrittäjille parhaiten tapahtumien ajankohdaksi. Vastaajista usea mainitsee olevansa halukas toimimaan esimerkiksi yrityskummina valmistuvalle ja työelämäänsä siirtyvälle opiskelijalle. Tapahtumien ja verkostoitumisen toivotaan tukevan paikallista yritystoimintaa.

Aikaa verkostoitumiseen ja yhteisiin tapahtumiin yrittäjiltä löytyy tarvittaessa. Kaikki haastatteluihin osallistuneet yrittäjät ovat halukkaita jatkamaan Virtaa, voimaa ja verkostoja hankkeessa mukana. Kampaamoalan yrittäjät ovat tärkeä kohderyhmä hankkeeseen, koska iso osa Päijät-Hämeen naisyrittäjistä työskentelee hius- tai kauneushoitoalalla. Katalyytti-pilotti tulee saamaan kehittämistutkimuksen myötä uusia naisyrittäjiä mukaan yhteistyöverkostoon. Kehittämistutkimuksessa on kerätty yhteystiedot halukkailta ja luovutettu ne eteenpäin Virtaa, voimaa ja verkostoja naisyrittäjyyteen- hankkeen käyttöön. Hanke jatkuu tämän kehittämistutkimuksen päätyttyä, vuodelle 2017 saakka.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 5.1 Opiskelijoiden ja yrittäjien yhteistyön vahvistamisen keinot

Keskeisenä kysymyksenä tässä kehittämistutkimuksessa on ollut, miten hiusalan oppilaitosten ja yrittäjien välisellä yhteistyöllä voidaan parantaa osaavan työvoiman saatavuutta sekä miten vahvistettu yhteistyö vaikuttaa opiskelijoiden kiinnostumiseen ja sitoutumiseen hiusalalla työskentelyä kohtaan. Empiirisen tutkimuksen pohjalta syntyi neljä erillistä tekijää, joiden avulla hiusalan työelämää voidaan rakentaa houkuttelevammaksi. Yhteistyötä vahvistavat keinot on kuvattu kuviossa 5.



KUVIO 5. Yhteistyötä vahvistavat tekijät

### 5.1.1 Ura-ja yrittäjätarinat

Parturi-kampaajan työtä tehdään kutsumuksesta. Kampaaja työllistää yhä useammissa tapauksissa itse itsensä. Yleisin tapa työskennellä alalla on yrittäjänä joko yksin omassa kampaamossa tai muiden yrittäjien kanssa vuokratuolisuuhteessa. Hiusalaa yhdistävät epäsäännölliset työajat, tulojen epävarmuus, lomien olemattomuus, arvostuksen puute, työhyvinvoinnin olemattomuus. Kuitenkin kaikkia haastattelemiani ihmisiä yhdistää polte kampaamoalaan. Kampaajan oma identiteetti on vahva. Vuosien ponnistelu ja kantapään kautta opitut asiat antavat yrittäjän vapauden ja heidän omien sanojensa mukaan ”maailman parhaimman ammatin”. Työn merkitys motivoi, ei yksinomaan raha. Ura ja yrittäjätarinat auttavat opiskelijaa integroitumaan omaan ammattikuntaan ja luomaan oman ammatti-identiteetin vahvan esimerkin tuella.

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, millaiseen yhteisöön yksilö kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, sekä se mitä hän pitää tärkeänä ja mihin hän sitoutuu työssään. Arvot ja eettiset ulottuvuudet ovat osa ammatillista identiteettiä. Minäkuva rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin, joiden kanssa olemme vuorovaikutuksissa arjessa. Työelämän muutokset ja työssä oppiminen vaativat yksilöltä jatkuvaa muuntautumiskykyä ja oman ammatillisen identiteetin päivittämistä. Jatkuva kiire ja työelämän kasvava vaatimustaso eivät jätä aikaa ja tilaa oman työtoiminnan ja sen vaikutusten reflektoinnille. Ammatillisen identiteetin rakentaminen edellyttää yksilön kannalta jatkuvuutta ja ennustettavuutta, vaikka työelämässä nämä tekijät kohtaavat tänä päivänä yhä harvemmin. Oma minuus ja tunteet ovat vahvasti mukana kampaajan työssä, jossa vaaditaan luovaa ja persoonallista panosta sekä vahvaa sitoutumista. Narratiivinen lähestymistapa voi tarjota välineitä ammatillisen identiteetin rakentamiseen, kun toimintaympäristö on pirstaloitunut ja yhä

epävarmempi. Ammatilliset minä-tarinat eheyttävät ammatillista identiteettiä. Käsitys itsestä muovautuu ja rakentuu, kun sitä tuotetaan kertomuksena. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46, 48, 61.)

Kertomukset antavat muodon ajan etenemiselle ja esittävät syitä eri asioille ja niiden seurauksille. Uran alkuvaiheessa haetaan yhteisyyttä ja ammattikuntaan kuulumista kertomalla humoristisesti vaikeuksista, jotka on voitettu uralle pääsemiseksi. Sukupuoli ohjaa kerrontaa. Naisen tarinassa kuulijalle tulee käsitys sattumanvaraisesta sankaruudesta, miehen tarinassa sankaruus on tulosta ahkerasta ja pitkäjänteisestä työstä. Naisille työyhteisöön kuulumisen vahvistaa oman toimijuuden tunnetta. Ryhmässä syntyy varmuus siitä, että tietää mitä tekee. Miehillä työyhteisö tarjoaa resurssin, jota hyödynnetään omien tarpeiden mukaisesti. Selviytyminen tarinamallina korostaa toimijuuden rajoja: on pärjättävä annettujen rajojen sisällä eikä yhteiskunnallista muutosta haeta oman toiminnan tai toimijuuden avulla. Tarinan kertoja reflektoi jatkuvasti omaa ajatteluaan tai toimintaansa suhteessa ympäristöön ja tavoittelee uutta ymmärrystä. Naiselle proteaaninen, joustava ja ainutlaatuinen henkilöön sidottu työura voi itsessään olla menestyksen mitta ja tuoda tyytyväisyyttä työhön ja elämään. (Leinikki 2011, 185 - 188.)

### 5.1.2 Yrityskummiverkosto

Yrittäjät ovat valmiita ojentamaan kätensä tueksi opiskelijoille. Yhteistä tekemistä ja verkostoitumista ollaan valmiita kehittämään eri työuran vaiheissa oleville. Haasteen vaiheittaiselle, askeleittain etenevälle työuran rakentamiselle luo se, että hiusalan yleisin työllistymistapa on yrittäjäyys. Haastatteluihin osallistuneet yrittäjät ovat luoneet oman näköisensä työuran. Heillä kaikilla on paljon näkemystä ja kokemusta jaettavaksi toimialan arvostuksen, kannattavuuden ja yhteistyön parantamiseksi. Opiskelijat tarvitsevat ja haluavat työelämäesimerkkejä. Kampaaja on luova ihminen, joka elää tunteella. Tunteiden ja elävien esimerkkien kautta vaikuttaminen on varmasti vahvin tapa esittää hiusalan työelämä houkuttelevana vaihtoehtona, Jatkotutkimushankkeena olisi hyvä

tarkastella kummiyritysverkoston luomista Koulutuskeskus Salpauksen hiusalan opiskelijoiden rinnalle. Kummiverkosto auttaa myös oikeanlaisen työssäoppimispaikan löytämisessä.

### 5.1.3 Yhteistyö ja työelämän projektit

Parhaimmillaan onnistunut verkostoituminen on kokemusten jakamista, oppimista toisilta, vertaistukea ja kannustamista sekä tukea yrittäjänä jaksamisessa. Verkostoyhteistyö luo liiketoimintamahdollisuuksia ja –kanavia sekä auttaa jaksamaan yrittäjänä. Sosiaalisten suhteiden rakentuminen on keskeinen lisäarvo yrittäjille ja heidän yrityksilleen. Yrittäjät eivät sitoudu verkostoon ja yhteistyöhön, jos sosiaaliset suhteet eivät perustu luottamukseen ja toisia kunnioittavaan dialogiin. Luottamukseen perustuvien verkostojen merkitys yrittäjälle on tärkeä sosiaalisten suhteiden näkökulmasta, ei niinkään taloudellisen lisäarvon. (Leskinen 2011, 15). Keväällä 2016 toteutettiin koulutuskeskus Salpauksen työpajaankin osallistuneiden opiskelijoiden kanssa lettikoulutapahtuma Lahden englannin kielisessä leikkikoulussa. Idea tapahtumaan tuli leikkikoululta ja toteutukseen pyydettiin vapaaehtoisia opiskelijoita keväällä 2016 valmistuvien opiskelijoiden ryhmästä. Kolme opiskelijaa tarttui haasteeseen. Kehittämistutkimuksen näkökulmasta tämä toi mahdollisuuden yhden kehittämis ehdotuksen toteuttamiselle ja kokeilemiselle käytännössä. Opiskelijat olivat aiemmin helmikuussa osallistuneet kehittämistutkimuksen työpajaan.

Opiskelijoille annettiin lyhyt johdattelu siihen mitä tapahtumilta toivottiin ja sisällön he suunnittelivat itse. Tapahtumia järjestettiin kaksi, maaliskuun 14. ja 15. päivä 2016. Kutsuminen tapahtui tiedottamalla leikkikoulun ilmoitustaululla sekä sähköpostitse lasten vanhemmille.

Yrittäjyyskasvatukseen sopivat menetelmät, jotka ovat aktivoivia ja sosiaalista vuorovaikutusta painottavia. Yhteistoiminnallisessa työskentelyssä, esimerkiksi pienryhmissä voidaan yhdistää ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys monipuolisesti. Projektityöskentely esimerkiksi korostaa opiskelijan itsenäistä tiedonhankintaa, toiminnollisuutta, yhdessä opiskelua



ja tulostavastuullisuutta. Työelämälle toteutettavat projektit ovat yrittäjyyskasvatuksessa parasta antia. Ne yhdistävät toiminnan ja kokemuksen. Työelämän projektit ovat vaativia opettajien sekä oppilaitosten kannalta, mutta oikeanlainen verkostoituminen antaa tukea opiskelijan työelämää pohjustaen. Amerikassa alkunsa saanut NFTE (The National Foundation for teaching entrepreneurship)-koulutusohjelma opettaa opiskelijoille todellisen yritystoiminnan avulla liiketoiminnan osa-alueita. Sen tavoitteena on tukea opiskelijoita saattamaan opiskelunsa loppuun sekä löytämään oman paikkansa työelämässä. Tavoitteena on antaa nuorille mahdollisuus onnistumisen kokemukseen ja sitä kautta vahvistaa heidän itsetuntoaan ja menestystä. Oppimismenetelmä on levinnyt muun muassa Isoon-Britanniaan ja Belgiaan. (Laisi & Liimatainen 2004, 35 - 37.)

Ammatillisen koulutuksen yrittäjyyskasvatus on keskeisessä asemassa ammatillisen identiteetin kehittymisessä. Opetuksen arjessa tehdyt ratkaisut ovat ratkaisevia yrittäjämäisien ominaisuuksien kehittymisen ja sisäistämisen kannalta. (Laisi & Liimatainen 2004, 50) Ohjaustyössä, jota tapahtuu esimerkiksi työelämään johdattavissa työpajoissa, pyritään tunnistamaan tuen tarpeet sekä mahdolliset elämänhallintaan negatiivisesti vaikuttavat asiat. Yhdessä nuoren kanssa etsitään väylä sekä soveltuva jatkopolku kohti työelämää. Työpajatyypeistä toimintaa järjestetään ammatillista koulutusta tarjoavien oppilaitosten sisällä. Ne mahdollistavat nuorille käytännönläheisen ympäristön opiskella ammattiin. Työpajat tekevät tuloksellista työtä ja pyrkivät kehittämään toimiaan sekä verkostoyhteistyötä haastavassa ja muuttuvassa toimintaympäristössä. Työpajatoiminnan avulla rakennetaan siltaa osallisuuteen.

Tapahtumat onnistuivat niin sisällön kuin varainkeruun näkökulmasta. Opiskelijat saivat projektissa kokemusta tapahtuman järjestämisestä, koulutuksellisen sisällön suunnittelusta sekä hyödyllistä verkostoitumistukea hiusalan toiminnan lisäksi paikalliseen yrittäjätoimintaan. Tapahtumat olivat osa kehittämistutkimusta ja tuloksena kehittäjän näkökulmasta saatiin hyödyllistä kokemusta eri toimialojen

yri­tysten ennak­koluulottomasta yhteistyöstä, näkemystä opiskelijoiden osaamisen ja potentiaalin tuomista mahdollisuuksista sekä uudenlaisen kokemuksen tarjoamisesta valmistumisen kynnyksellä oleville kampaajille. Opiskelijoiden työskentely oli vakuuttavaa, itsenäistä ja saavutti asetetut tavoitteet. Tämän kokemuksen perusteella heitä voisi suositella monipuolisiin tehtäviin hiusalalla. Kokemus opiskelijoiden sosiaalisista taidoista ja osaamisesta tuli projektityöskentelyn tavoin esille paremmin kuin kouluolosuhteissa. Näin heidän itsenäistä otetta työskentelyyn sekä sosiaalista kanssakäymistä pystyttiin paremmin arvioimaan.

#### 5.1.4 Paikalliset yritykset tutuiksi

Alueen yritykseen tutustuminen tulisi aloittaa samalla hetkellä kuin hiusalan opinnot alkavat. Yrityksiä on paljon ja juuri oikeanlaisen työssäoppimispaikan löytäminen on usein henkilökemioiden ja persoonien kohtaamista. Koulu voisi järjestää opiskelijoille pienryhmissä tehtäviä, joiden avulla voisi käydä tutustumassa paikallisiin kampaamoalanyrityksiin. Opiskelijoilla voisi olla avoin kysymyslomake esimerkiksi, jonka pohjalta he voisivat havainnoida ja haastatella alueen yrittäjiä. Ensimmäinen vaihe olisi ottaa yhteyttä yrityksiin ja sopia tapaamisaika. Itsestään selvät asiat, kuten ajallaan paikalle saapuminen ja reipas yhteydenotto, voivat kuulostaa erikoiselta, mutta yrittäjien haastatteluissa juuri sosiaalisten taitojen kehittämistä alleviivattiin. Ryhmien suhteen suosittelisin opintojen alku vaiheessa varsinkin jakamaan opiskelijat aina eri ryhmiin, jotta oikeanlainen vuorovaikutteinen ilmapiiri saavutetaan jo opiskelijoiden keskinäisessä kanssakäymisessä. Tämä tutustumisvaihe luo kokonaiskuvan paikallisesta kampaamomaailmasta ja auttaa jatkossa tekemään oikeita valintoja työssäoppimispaikan löytämisessä.

## 5.2 Kehittämistutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Aineiston keräämisessä valitut tutkimusmenetelmät ovat tuottaneet monipuolisen ja runsaan aineiston, joka kuvaa hyvin tutkimukseen osallistuneita opiskelijoita ja yrittäjiä sekä heidän näkemyksiään. Toimialan ymmärtäminen on ollut tärkeää kehittämishankkeen toteuttamisessa. Kehittämistutkimuksen tutkimusongelma ja tulokset ovat rajattu Päijät-Hämeen alueelle, mutta tutkimusmenetelmiä ja toteutusta voidaan käyttää muiden toimialojen ja maantieteellisten alueiden tutkimiseen. Saadut tulokset ovat olleet monipuolisia ja jokainen osallistuja on tuonut oman näkemyksensä. Kehittämistyön tuloksena on syntynyt konkreettisia ehdotuksia, joilla yhteistyötä voidaan vahvistaa ja hiusalan opiskelijoita saadaan sitoutumaan alan työtehtäviin. Kehittämistutkimuksen empiirisen osuuden kohderyhmä on monipuolinen ja saatu aineisto antaa mahdollisuuden tarkastella asiaa monipuolisesti ja tarvittaessa useasta näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistuneiden tietoja ei ole kehittämistutkimuksen missään vaiheessa yksilöity, eikä henkilötietoja ole kerätty. Tutkimuksen tarkoitus on kerrottu osallistuneille ymmärrettävästi ja osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Valokuvattavilta henkilöiltä pyydettiin ennalta lupa. Yksi henkilö kieltäytyi kuvauksesta, joten häntä ei kuvissa esiinny. Aineisto on koottu ja tallennettu niin, että se antaa mahdollisuuden tarkastella tutkimuksen tuloksia yksityiskohtaisesti tarvittaessa. Virtaa, voimaa ja verkostoja hankkeeseen liittyvät henkilötietolomakkeet on toimitettu eteenpäin projektille, eikä niiden henkilötietoja ole käytetty tai tallennettu kehittämistutkimuksen aineistoon.

## LÄHTEET

Aaltio, I. 2007. Yrittäjien uudet identiteetit talouselämän muuttuvassa toimintaympäristössä – Koulutuksellisia näkökohtia. Kyrö, P., Lehtonen, H. & Ristimäki, K. Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 5/2007. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 67.

Alroth, K., Manninen, P., Nieminen, T. & Väisänen, S. 2006. Yrittäjyyden oppimispaikat Keski-Suomessa. Kyrö, P. & Ripatti, A. Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 165 - 167.

Bard, U. & Valokorpi, P. 2009. Rohkeutta, tahtoa ja osaamista. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu, 9.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Samalta viivalta4. Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010. Jyväskylä. PS-kustannus.

Haukka, J. 2009. Yrittäjä on oman polkunsä kulkija. Bard, U. & Valokorpi, P. Rohkeutta, tahtoa ja osaamista. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu, 7.

Hautaniemi, A. Virtaa, voimaa ja verkostoja naisyrittäjyyteen. ESR-hanke 2015 - 2017. Lahden Ammattikorkeakoulu.

Heinonen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. 2011. Yrittäjyyskasvatuksen erilaiset tulkinnat. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turun kauppakorkeakoulu & kasvatustieteiden tiedekunta. Turku. Uniprint, 11.

Honkanen, V. 2010. Onko naisilla tulevaisuutta yrittäjinä? Sukupuolten tulevaisuus. Tulevaisuuden tutkimuksen seura ry. Helsinki. Futura, 79.

Hyrsky, K. 2006. Naisyrittäjyyden edistäminen – kasvatusta ja tukea naisten omilla ehdoilla. Kyrö, P. & Ripatti, A. Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 244.

Hyrsky, K. 2007. Yrittäjyyskasvatuksen mahdollisuudet ja yrittäjäksi kasvaminen käsi- ja taideteollisuusalailla. Kyrö, P., Lehtonen, H. & Ristimäki, K. Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 5/2007. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 349.

Hytti, U., Stenholm, P., Heinonen, J. & Seikkula-Leino, J. 2011. Motivaation ja ryhmätyöskentelyn vaikutukset yritysidentiteettiin. Heinonen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. Yrittäjämäinen oppiminen: tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turku. Uniprint, 71.

Hägg, O. 2007. Yrittäjyys ja luova ammatti – Näkökulmia yrittäjyyteen identifioitumisen prosessista luovalla toimialalla. Kyrö, P., Lehtonen, H. & Ristimäki, K. Yrittäjyyskasvatuksen monia suuntia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 5/2007. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 373.

Järvi, T. Pienyrittäjän oppimisympäristöt. 2011. Heinonen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turun kauppakorkeakoulu & kasvatustieteiden tiedekunta. Turku. Uniprint, 174-175.

Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Juvenes Print.

Kaukonen, R. Koulutuksesta ammattiin. Pietiläinen, M. 2011. Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus ja kirjoittajat. Helsinki. Edita Priima Oy, 55.

Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen, S. 2010. Yrittäjyyskasvatus hallinta. Bookwell Oy. Jyväskylä.

Korhonen, M., Komulainen, K. & Rätty, H. 2010. Kenestä on yrittäjäksi? Mukaan ottavat ja erottelevat yrittäjämäisen oppilaan tulkinnat peruskoulun opettajilta. Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S. Korhonen, M. & Lappalainen, S. Yrittäjyyskasvatus hallintana. Jyväskylä. Bookwell, 56-57.

Kyrö, P. & Ripatti, A. 2006. Yrittäjyyden opetuksen uudet tuulet. Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 17.

Lehtinen, T. 2016. Y-sukupolven motivaatiotekijät ryhtyä yrittäjäksi. Pro-gradu tutkielma. Yrittäjyys. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu.

Lehto, A-M. Nuorten naisten ja miesten työasenteista. Pietiläinen, M. 2011 Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus ja kirjoittajat. Helsinki. Edita Priima Oy, 84-90.

Keinänen, P. Nuorten työllistyminen: pettymyksiä ja onnistumisia. Pietiläinen, M. 2011 . Nuori tasa-arvo. Tilastokeskus ja kirjoittajat. Helsinki. Edita Priima Oy, 61 - 66.

Leinikki, S. 2011. Päättynyt työ, sukupuoli ja toimijuus (työ) elämässä. Hytönen, K-M & Koskinen-Koivisto, E. Työtä tekee mies, nainen. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura ja kirjoittajat. Jyväskylä. Bookwell Oy, 183 - 187.

Mannisenmäki, E. & Valtari, M. 2005. Valmistumisen vallihaudalla. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran julkaisusarjaan (Sitra 274), Nuorisotutkimusverkoston/ Nuorisotutkimusseuran julkaisusarjaan (57) ja Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs:n julkaisusarjaan (26/2005). Helsinki. Edita Publishing Oy.

Mannisenmäki, E. & Valtari, M. 2005. Valmistumisen vallihaudalla. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran julkaisusarjaan (Sitra 274), Nuorisotutkimusverkoston/ Nuorisotutkimusseuran julkaisusarjaan (57) ja Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus ry:n julkaisusarjaan (26/2005). Helsinki. Edita Publishing Oy.

Merenheimo, P. 2008. Yrittäjyys ja sukupuoli. Lapin naisyrittäjät. Ahola, A-M., Alho, P., Heikkilä, I., Kallioniemi, A. & Merenheimo, P. Veni, Vidi, Turbavi – Tasa-arvorata alueella, työyhteisössä ja yrittäjyydessä. Rovaniemi. Lapin yliopisto, 106, 116, 137.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Kopijyvä Oy.

Rantanen, T., Rantanen, A., Vuorinen, P., Järveläinen, E. & Lehtola, M-A. 2013. Tutkimus nuorten yrittäjyyshalukkuudesta, yrittäjyyskasvatuksesta sekä EER2012-yrittäjyysvuoden vaikuttavuudesta. Laurea-Ammattikorkeakoulu, Tikkurilan yksikkö. Helsinki. Edita Prima.

Rantanen, T., Rantanen, A., Vuorinen, P., Järveläinen, E. & Lehtola, M-A. 2013. Tutkimus nuorten yrittäjyyshalukkuudesta, yrittäjyyskasvatuksesta sekä EER2012-yrittäjyysvuoden vaikuttavuudesta. Laurea-Ammattikorkeakoulu, Tikkurilan yksikkö. Helsinki. Edita Prima.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Yliopistopaino. Helsinki.

Tanttu, A., Kuhanen, V. & Ritsilä, J. 2008. Askelia yrittäjyyden polulla. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylän yliopistopaino.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. MoniNainen ja uudistuva Naisyrittäjyys – Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän loppuraportti. Edita Publishing Oy.

Vesalainen, J., Ristimäki, K., Luoto, S. & Kohtamäki, M. 2006. Yrittäjyyden ja innovatiivisuuden edistäminen yliopistossa. Kyrö, P. & Ripatti, A. Yrittäjyyskasvatuksen uusia tuulia. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 4/2006. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 62-63.

Benz, M. & Frey, B. S. 2004. Being independent raises happiness at work. Swedish economic policy review 11 (2004) 95 - 134 [viitattu 25.4.2016]. Saatavissa: [https://bsfrey.ch/articles/409\\_04.pdf](https://bsfrey.ch/articles/409_04.pdf)

Hakala, M. 2015. Naisyrittäjän arkea parturi-kampaamo- ja kauneudenhoidon toimialoilla. Pro gradu- tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto [viitattu 14.4.2016]. Saatavissa: <https://www.lauda.ulapland.fi/handle/10024/61893>

Hartikainen, E. 2014. Sitran trendit: Taidot haastavat tiedot [viitattu 12.2.2016]. Saatavissa: <https://www.artikkelit/sitran-trendit-taidot-haastavat-tiedot>

Heinilä, T. 2014. Sitran trendit. Vakaa työ murenee [viitattu 18.3.2016].

Saatavissa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-trendit-vakaa-tyo-murenee>

Higgins, D. & Elliot, C. 2011. Learning to make sense: What works in Entrepreneurial Education? Journal of European Industrial Training. 35 (4). pp. 345 - 367. ISSN 0309-0590. University of Huddersfield Repository [viitattu 25.4.2016].

Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1108/03090591111128324>



Kantola, J. 2014. Narrating coping experiences of necessity entrepreneurs. Monografia. Vaasan yliopisto [viitattu 29.2.2016].  
Saataavissa: [www.uva.fi/news/vaitps-pakkoyrittajan\\_elamanhallinta\\_perustuu\\_muuntautumiskykyyn](http://www.uva.fi/news/vaitps-pakkoyrittajan_elamanhallinta_perustuu_muuntautumiskykyyn)

Kiikeri, P. 2007. Parturi-kampaajan kompetenssiprofiili. Pro-gradu tutkielma. Kasvatustieteenlaitos. Tampereen Yliopisto [viitattu 8.4.2016].  
Saataavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77976/gradu01823.pdf?sequence=1>

Koulutuskeskus Salpaus. 2016. Hius- ja kauneudenhoitoala [viitattu 8.6.2016]. Saataavissa: <https://www.salpaus.fi/hiusala-ja-kauneudenhoitoala/Sivut/default.aspx>

Kyrö, P., Mylläri, J. & Seikkula-Leino, J. 2008. Kognitiiviset, affektiiviset ja konatiiviset ulottuvuudet ja niihin liittyvät metavalmiudet yrittäjämäisessä oppimisessa. Entre-Educ-hanke [viitattu 16.4.2016]. Saataavissa: [https://lta.hse.fi/2008\\_03\\_a2.pdf](https://lta.hse.fi/2008_03_a2.pdf)

Laisi, K. & Liimatainen, I. 2004. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelevien nuorten yrittäjyysintentio Päijät-Hämeessä. Pro Gradu – tutkielma. Yrittäjyys. Jyväskylän yliopisto [viitattu 23.3.2016]. Saataavissa: <https://7jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13069/G0000705.pdf?sequence=1>

Laki ammatillisesta koulutuksesta [viitattu 23.3.2016]. Saataavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140787>

Lee, T., Ashton, D., Bishop, D., Felstead, D., Fuller, A., Jewson, A. & Lorna, U. 2005. Cutting it: Learning and work performance in hairdressing salons. University of Huddersfield [viitattu 25.4.2016]. Saataavissa: <http://eprints.hud.ac.uk/8392/>

Lehtinen, T. 2016. Y-sukupolven motivaatiotekijät ryhtyä yrittäjäksi. Pro-gradu tutkielma. Yrittäjyys. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu [viitattu 8.4.2016]. Saataavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/490/URN%3ANBN%3Af%3Aaju-201603111824.pdf?sequence=1>

Leskinen, R. 2011. A longitudinal case study of an entrepreneurial networking process. Kauppakorkeakoulun väitöskirjat. Aalto yliopisto [viitattu 12.3.2016]. Saatavissa: <https://www.lib.aalto.fi/fi/diss/?cmd=show&dissid=422>

Liñán, F. 2008. Skill and value perceptions: how do they affect entrepreneurial intentions? Springer Science+Business Media, LLC [viitattu 8.4.2016]. Saatavissa: <https://institucional.us.es/vie/documentos/resultados/Linan2008.pdf>

Nevanperä, E. & Kansikas, J. 2009. Toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintentiot –Tutkimus kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen kontekstissa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11 (1). OKKA-säätiö [viitattu 16.4.2016] Saatavissa: [https://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009/ammatti09\\_Nevanpera\\_32\\_2](https://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009/ammatti09_Nevanpera_32_2)

Ojalainen, M. 2015. Työpaikkaohjaajan ammatillinen osaaminen. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto [viitattu 11.3.2016]. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97584/GRADU-1435567009.pdf?sequence=1>

Opetushallitus. 2014. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Hiusalan perustutkinto, parturi-kampaaja 2014. Määräys 43/011/2014 [viitattu 1.2.2016]. Saatavissa: [https://www.oph.fi/download/162246\\_hiusalan\\_pt\\_01082015.pdf](https://www.oph.fi/download/162246_hiusalan_pt_01082015.pdf)

Ristimäki, K. 2006. Hyvä, paha yrittäjyyskasvatus. Eskola, R. Terva, tekniikka ja terveys. Vaasalainen yrittäjyys ennen, nyt ja tulevaisuudessa. Vaasan yliopisto, 33 [viitattu 8.4.2016]. Saatavissa: [https://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_952-476-175-0.pdf](https://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-175-0.pdf)

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. 2015. Helsinki. Maa jossa kaikki rakastavat oppimista. Uusi koulutus –foorumi. Paino Erweko Oy [viitattu 12.2.2016]. Saatavissa:

[https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Maa\\_jossa\\_kaikki\\_rakastavat\\_oppimista.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Maa_jossa_kaikki_rakastavat_oppimista.pdf)

Tong, X, F., Tong, D, Y, K. & Loy, L, C. 2011. Factors influencing entrepreneurial intention among university students. International journal of social sciences and humanity studies. Vol 3, No 1, 2011 ISSN: 1309-8063 (online) [viitattu 25.4.2016]. Saatavissa:

[https://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal\\_IJSS/archieves/2011\\_1/xue\\_fa\\_tong.pdf](https://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJSS/archieves/2011_1/xue_fa_tong.pdf).

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Harmaa talous parturi- ja kampaamoalalla sekä kauneudenhoitoalalla –työryhmän loppuraportti.

Työelämä- ja markkinaosasto [viitattu: 15.1.2016]. Saatavissa:

[https://www.tem.fi/files/33519/TEMrap\\_21\\_2012.pdf](https://www.tem.fi/files/33519/TEMrap_21_2012.pdf)

Varamäki, E. 2006. Pohjalaisen yrittäjyysperinteen ja onnistuneen yrittäjäpolvenvaihdoksen edellytykset. Eskola, R. Terva, tekniikka ja terveys. Vaasalainen yrittäjyys ennen, nyt ja tulevaisuudessa. Vaasan yliopisto, 32 [viitattu 8.4.2016] Saatavissa:

[https://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_952-476-175-0.pdf](https://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-175-0.pdf)

## LIITTEET

LIITE 1. Koulutuskeskus Salpaus opiskelijat työpajakutsu

LIITE 2. Työpajan ryhmittelyohjeistus

LIITE 3. Kysely opiskelijat

LIITE 4. Yrittäjien haastattelulomake

## LIITE 1

## KUTSU

Työpaja – Mentori tukena työelämässä

Tervetuloa ideoimaan yhdessä!

**Aika** Keskiviikko 17.2.2016 klo 8.15–11.00

**Paikka** Koulutuskeskus Salpaus, Svinhufvudinkatu 17, 15110 Lahti

Työpaja toteutetaan osana Ylemmän Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprojektia. Tämän kehittämishankeen tarkoitus on vahvistaa kampaamoalan yrittäjien ja opiskelijoiden välistä yhteistyötä. Työn tavoitteena on luoda kampaamoalan toimijoille uudenlainen yhteistyömalli, jonka tarkoitus on vahvistaa ammatillisen uran erivaiheessa toimivien yksilöiden yhteistyötä sekä hyödyntää monenlaista osaamista.

Työpajaan osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Loppuraportissa ei tulla yksilöimään henkilöitä heidän nimillään ja mahdolliset suorat lainaukset tullaan esittämään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa.

Kiitos ajastasi!

Tervetuloa!

Ystävällisin terveisin,  
Heidi Heino

## LIITE 2

## TYÖPAJAN RYHMITTELYOHJEISTUS

Tavoitteena:

- 1) Hahmottaa kokonaiskuva tilanteesta, kun osallistujilla on paljon erilaisia käsityksiä ja eroavia mielipiteitä aiheesta.
- 2) Ryhmittely on luonteeltaan luova prosessi, jossa yhteisymmärrys saavutetaan pikemminkin asioiden järjestelyn kuin suoran keskustelun avulla. Tavoite työskentelymenetelmän avulla on tuoda kaikkien näkemykset esille ja saada mahdollisimman laaja näkemys ilmiöstä.
- 3) Tärkeää on pitää mieli avoimena ja kirjata hulluimmatkin ajatukset paperille!

## TYÖSKENTELYN VAIHEET:

*Aihe: Mitkä tekijät vaikuttavat menestykselliseen (parturi-kampaajan) työuraan?*

- 1) *Työskennellään hiljaisuudessa!* 20 minuuttia kirjataan post-it lapuille omat näkemykset annettuun aiheeseen liittyvistä tekijöistä esimerkiksi: ammatillisen koulutuksen ylläpitäminen, terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen jne. *vinkki! yhdelle lapulle tulee 2-7 sanaa.*
- 2) *Työskennellään edelleen hiljaa!* 30 minuuttia liimataan laput seinälle, samalla ryhmitellen laput aihepiirin mukaan. Toisten lappuja saa siirtää, mutta hiljaisuudessa. Tarkoitus on luoda saman aihealueen alle omia ryhmiä lapuista. Saman aiheen lapuista poistetaan lopuksi päällekkäiset.
- 3) *Nyt saa puhua!* Syntyneet ryhmät otsikoidaan yhdessä, esimerkiksi: osaaminen, koulutus jne. Tarkoitus on luoda 5-6 eri aihealueen ryhmää lapuista syntyneiden ryhmien avulla.

## LIITE 3

## KYSELY OPISKELIJAT

1. Vastasiko tilaisuus odotuksiasi? Mitä hyvää päivässä oli, entä kehitettävää?

2. Millaisia uusia ajatuksia päivä antoi omaan elämääsi ja työurasi suunnitteluun?

3. Millaisia odotuksia sinulla on työelämän suhteen? Onko verkostoituminen alalla toimiviin yrittäjiin täyttänyt odotuksesi, mitä kehittäisit?

4. Aiotko jatkaa työskentelyä kampaamoalalla?

- Jos vastasit kyllä, niin valitsetko palkkatyön vai yrittäjyyden - kerro vielä miksi päädyit ratkaisuun.

- Jos vastasit ei, niin kerro miksi et aio jäädä alalle ja millaisia suunnitelmia sinulla on tulevaisuuden suhteen.

## LIITE 4

Kysymyslomake haastattelu yrittäjät

TAUSTATIEDOT:

Kauanko olet toiminut kampaamoalalla?

Toimitko itse yrittäjänä (yritysmuoto) vai palkkatyössä?

Montako henkeä yrityksessäsi työskentelee? Ovatko he itsenäisiä yrittäjiä?

Toimitko työnantajana?

TULEVAISUUS

1) Miten valmis olisit itse työllistämään? Valitse asteikolla 1-5, 1 = en aio työllistää, 5 = aion työllistää.

2) Miten paljon sinulla on tarvetta tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa työvoimalle yrityksessäsi? Valitse asteikolla 1-5, 1 = ei tarvetta, 5 = paljon tarvetta.

3) Millaisin ehdoin voisit työllistää uusia tekijöitä? Voisitko tarjota palkkatyötä vai vuokratuolia? Voitko perustella valintaasi?



4) Miten riittävästi mielestäsi on osaavaa työvoimaa saatavilla? Valitse asteikolla 1-5, 1 =työvoimaa ei ole saatavilla, 5=työvoimaa on runsaasti saatavilla.

## VERKOSTOITUMINEN

1) Yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö.

a) Millaista yhteistyötä teet tällä hetkellä oppilaitosten kanssa ja miten koet sen?

b) Miten esimerkiksi työharjoittelujaksot ovat sujuneet?

c) Mitä kehittämis ehdotuksia sinulla olisi?

2) Yritysten välinen yhteistyö.

a) Millaista yhteistyötä teet nykyään muiden hiusalan yrittäjien kanssa? Entä muiden toimialojen yrittäjien kanssa?

b) Millaista tukea kaipaisit? Millaista tukea olisit itse valmis antamaan?

3) VERKOSTOITUMISTAPAHTUMAT

- a) Mikäli yhteisiä verkostoitumistapahtumia järjestettäisiin, niin minkälaisia tapahtumia haluaisit?
- b) Millaisia mahdollisuuksia sinulla on osallistua tämän tyyppisiin verkostotapahtumiin?
- c) Miten halukas olisit käynnistämään verkostoyhteistyötä?
- d) Haluaisitko osallistua Virtaa, Voimaa ja Verkostoja – hankkeen ideointitapahtumiin? Saako sinuun olla hankkeen osalta yhteydessä vuoden 2016-2017 aikana? Saako yhteystietosi luovuttaa hankkeessa toimijoille?